

Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen

Granato, Mona; Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Granato, M., Milde, B., & Ulrich, J. G. (2018). *Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen*. (FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik, 8). Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (FGW). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-67184-2>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



FGW-Studie
Vorbeugende Sozialpolitik 08



Mona Granato, Bettina Milde, Joachim Gerd Ulrich

Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt

Eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen

Herausgeber



FGW – Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V.
Kronenstraße 62
40217 Düsseldorf

Telefon: 0211 99450080
E-Mail: info@fgw-nrw.de
www.fgw-nrw.de

Geschäftsführender Vorstand

Prof. Dr. Dirk Messner, Prof. Dr. Ute Klammer (stellv.)

Themenbereich

Vorbeugende Sozialpolitik
Prof. Dr. Ute Klammer, Vorstandsmitglied
Christoph Gille, Wissenschaftlicher Referent

Layout

Olivia Mackowiak, Referentin für Öffentlichkeitsarbeit

Förderung

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen

ISSN

2567-0050

Erscheinungsdatum

Düsseldorf, Juni 2018

Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt

Eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen

Auf einen Blick

- Passungsprobleme liegen vor, wenn die Teilnehmer auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes (Betriebe, Jugendliche) nicht genügend zusammenfinden, weil sie sich nicht ausreichend gegenseitig über ihre Ausbildungswünsche informieren oder aber weil ihre Ausbildungswünsche voneinander abweichen: in beruflicher oder regionaler Hinsicht bzw. im Hinblick auf die Merkmale, über die die jeweiligen Ausbildungspartnerspartner verfügen sollen.
- Nordrhein-Westfalen ist im Vergleich zum sonstigen Bundesgebiet in unterdurchschnittlichem Maße von Passungsproblemen betroffen. Doch haben diese auch hier zugenommen. Der Anteil der ungenutzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote steigt kontinuierlich an, während die erfolglose Nachfrage der Jugendlichen ungeachtet eines leichten Rückgangs in 2017 auf relativ hohem Niveau verharret.
- Insbesondere bislang typische ‚Hauptschülerberufe‘ haben mit hohen Anteilen unbesetzter Ausbildungsplätze zu kämpfen. Die Ursachen hierfür liegen zum einen in einem starken Rückgang von Schulabsolvent_innen mit Hauptschulabschluss und dem damit verbundenen Nachfrageschwund.
- Zum anderen weichen viele Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen typischen ‚Hauptschülerberufen‘ aus. Sie präferieren Berufe, die sie als intelligente, gebildete und einkommensstarke Personen erscheinen lassen. ‚Hauptschülerberufen‘ unterstellen sie, dies nicht in ausreichendem Maße zu leisten.
- Während solche Motive die berufliche Flexibilität der Jugendlichen stark einschränken, ist ihre regionale Flexibilität zumindest so groß, dass auch in Nordrhein-Westfalen regionale Ausbildungsmarktunterschiede stark eingeebnet werden. Rechnerisch steht in allen Arbeitsagenturbezirken genügend Nachfrage für das Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung – allerdings mit den oben geschilderten berufsbezogenen Abweichungen zwischen Angebot und Nachfrage.
- Zur Minderung der beruflichen Disparitäten und der daraus resultierenden Passungsprobleme muss die Attraktivität und Reputation typischer ‚Hauptschülerberufe‘ deutlich gesteigert werden.

Abstracts

Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt – Eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen

Der Ausbildungsmarkt in Nordrhein-Westfalen ist durch wachsende Passungsprobleme gekennzeichnet. Während immer mehr Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, verharrt die Zahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz auf hohem Niveau. Mit Bezug auf die Wert-Erwartungs-Theorie, Berufswahltheorien und die Identitätspsychologie wird untersucht, warum Jugendliche Ausbildungsangebote nicht nutzen. Die empirische Basis bilden neben amtlichen Statistiken Befragungen durch das Bundesinstitut für Berufsbildung. Demnach beurteilen die Jugendlichen Ausbildungsberufe primär danach, ob diese ihre soziale Identität stärken. Berufen, in denen traditionell viele Personen mit niedrigen Schulabschlüssen arbeiten, unterstellen sie, dies nicht leisten zu können, zumal sie selbst immer häufiger über höhere Schulabschlüsse verfügen. Somit bleiben gerade in jenen Berufen viele Ausbildungsangebote ungenutzt, die auch schulisch Leistungsschwächeren Chancen bieten.

Problems of misfit in the vocational training market – An analysis for North Rhine-Westphalia

The vocational training market in North Rhine-Westphalia is characterized by growing matching problems involving misfit between young adults and apprenticeship positions. While more and more apprenticeships cannot be filled, the number of young people without an apprenticeship position remains high. By relating to value-expectation theory, career choice theories and identity psychology, we examined why adolescents do not take advantage of apprenticeship offers. Besides official statistics, the empirical basis includes surveys distributed by the Federal Institute for Vocational Education and Training. According to the empirical data, young people primarily assess skilled occupations by evaluating if the occupations strengthen their social identity. They assume that occupations traditionally filled by individuals with low academic credentials are unable to do so, especially when they themselves had obtained increasingly higher academic credentials. As a result many training positions remain unfilled, especially in occupations that offer apprenticeship opportunities for those with limited academic credentials.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	v
Tabellenverzeichnis	vi
Abkürzungsverzeichnis	viii
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Aufbau des Beitrags und Zusammenfassung zentraler Ergebnisse.....	4
2 Marktungleichgewichte	10
2.1 Regionale Disparitäten	10
2.2 Berufliche Disparitäten.....	12
2.3 Merkmalsdisparitäten	15
2.3.1 Veränderungen im schulischen Vorbildungsniveau ausbildungsinteressierter Jugendlicher	15
2.3.2 Von den Betrieben erwartete und von den Bewerber_innen erreichte Schulabschlüsse	18
2.3.3 Reaktionen der Marktteilnehmer (Betriebe, Jugendliche) auf die Disparitäten	19
3 Passungsprobleme als Folgen heterogener Marktlagen.....	23
3.1 Versorgungsprobleme ungeachtet unbesetzter Ausbildungsplätze	23
3.2 Besetzungsprobleme ungeachtet noch suchender Ausbildungsstellenbewerber_innen....	25
4 Ursachen	28
4.1 Welche Faktoren behindern eine stärkere Anpassung der Ausbildungsplatznachfrage an die angebotenen Ausbildungsberufe?	28
4.1.1 Hinweise aus der Wert-Erwartungs-Theorie.....	28
4.1.2 Werte im Kontext der Berufsfindung	29
4.1.3 Hinweise aus der amtlichen Statistik	43
4.1.4 Erwartungen im Kontext der Berufsfindung	47
4.2 Welche Faktoren erschweren eine stärkere Anpassung des Ausbildungsplatzangebots an die Berufswünsche der Jugendlichen?	55
4.2.1 Zusammenhang zwischen Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsinteresse der Jugendlichen.....	56
4.2.2 Institutionell verursachte Beschränkungen des Ausbildungsplatzangebots.....	56

4.3	Welche Faktoren behindern eine stärkere Anpassung der Ausbildungsplatznachfrage an die regionale Verteilung der Ausbildungsplatzangebote?	60
4.4	Warum passt sich das Ausbildungsplatzangebot nicht stärker quantitativ an die Ausbildungsplatznachfrage vor Ort an?	65
4.5	Haben sich die Wünsche der Jugendlichen an die Merkmale ihres Ausbildungsbetriebs geändert?	68
4.6	Warum lehnen Betriebe bisweilen Bewerber_innen ab, selbst wenn ihre Ausbildungsplätze dann nicht besetzt werden können?	72
4.7	Ist das Informationsverhalten der Marktteilnehmer unzureichend?	75
4.7.1	Informationsverhalten erfolgloser und erfolgreicher Bewerber_innen	75
4.7.2	Wie erfolgreiche Bewerber_innen auf ihre Ausbildungsstelle aufmerksam wurden	78
4.7.3	Informationsverhalten der Betriebe	79
4.8	Spielen statistische Artefakte eine Rolle?	81
5	Maßnahmen	85
5.1	Ansatzpunkte für unmittelbar wirkende Maßnahmen	86
5.1.1	Informationsverhalten der Betriebe	87
5.1.2	Auswahlverhalten der bislang erfolglosen Betriebe	88
5.1.3	Informationsverhalten der bislang erfolglosen Bewerber_innen	89
5.1.4	Auswahlverhalten der bislang erfolglosen Bewerber_innen	90
5.2	Ansatzpunkte für mittelbar wirkende Maßnahmen	93
5.2.1	Erschließung neuer Ausbildungsinteressent_innen	93
5.2.2	Erschließung neuer Ausbildungsplätze	96
5.3	Fazit	96
6	Tabellenanhang	98
	Literatur	104

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Regionale Ausbildungsmarktlagen 2017 in NRW und in Deutschland insgesamt	11
Abbildung 2: Zahl der Absolvent_innen aus allgemeinbildenden Schulen mit Hauptschulabschluss und mit allgemeiner Hochschulreife 2007 bis 2016	16
Abbildung 3: Ausbildungsplatznachfrage 2007 bis 2016 differenziert nach Schulabschlüssen.....	18
Abbildung 4: Regionale Anteile erfolgloser Ausbildungsplatznachfrage 2017 in NRW und in Deutschland insgesamt.....	24
Abbildung 5: Regionale Anteile erfolglos angebotener betrieblicher Ausbildungsplatzangebote 2017 in NRW und in Deutschland insgesamt.....	26
Abbildung 6: Wert-Erwartungs-theoretische Reflexionen im Kontext der Berufswahl.....	29
Abbildung 7: Toleranz- und Akzeptanzgrenzen einer Jugendlichen mit Hauptschulabschluss bei der Berufswahl nach der Theorie von Linda Gottfredson (fiktives Beispiel)	31
Abbildung 8: Von Jugendlichen in NRW vermutete Präferenzen bei ihren Freund_innen und Familien, wenn es um die Berufswahl der Jugendlichen gehen würde	34
Abbildung 9: Präferenzverteilungen der Jugendlichen bei zehn ausgewählten Berufen	37
Abbildung 10: Vermutungen von Jugendlichen, wie andere über Personen denken, die den Beruf <i>Bäcker_in</i> bzw. <i>Gestalter_in für visuelles Marketing</i> ausüben.....	39
Abbildung 11: ‚Dualismus‘ im Image von Berufsinhaber_innen und seine Bedeutung für die Neigung, den entsprechenden Beruf zu ergreifen.....	40
Abbildung 12: Investitionsrisiko und Berufswahlentscheidungen.....	47
Abbildung 13: Faktoren, die eine realistische Einschätzung der Ausbildungsmarktlagen hemmen könnten.....	49
Abbildung 14: Angebots-Nachfrage-Relationen (eANR) in den Berufen Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk und Kaufmann/-frau im Einzelhandel im Jahr 2014	53
Abbildung 15: Korrespondenz zwischen der Zahl der ausbildungsinteressierten Personen und dem Ausbildungsplatzangebot sowie zwischen der Zahl der Abiturient_innen und der Zahl der neu eingerichteten Studienplätze in Deutschland	57
Abbildung 16: Aufbau des ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems (PROSIMA)	59
Abbildung 17: Die Ausbildungsmarktverhältnisse in den nordrhein-westfälischen Arbeitsagenturbezirken vor und nach Mobilität im Jahr 2017	62
Abbildung 18: Auszubildendenauswahl in den multiplen Welten eines Betriebes	73
Abbildung 19: Systematik möglicher Maßnahmen zur Linderung von Passungsproblemen.....	86

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Erfolglosenanteile auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes 2009 bis 2017 in Nordrhein-Westfalen (NRW) und in Deutschland insgesamt.....	2
Tabelle 2: Ausbildungsberufe mit hoher Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) im Jahr 2017	13
Tabelle 3: Ausbildungsberufe mit niedriger Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) im Jahr 2017	14
Tabelle 4: Institutionell erfasste ausbildungsinteressierte Jugendliche und offizielle Ausbildungsplatznachfrage 2009 bis 2017 nach Schulabschlüssen	17
Tabelle 5: Betriebliche Berufsausbildungsstellen nach erwartetem Schulabschluss und Bewerber_innen nach erreichtem Schulabschluss im Berichtsjahr 2016/17	19
Tabelle 6: Unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen nach erwartetem Schulabschluss und erfolglos suchende Bewerber_innen nach erreichtem Schulabschluss (Berichtsjahr 2016/17)	20
Tabelle 7: Erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage 2009-2017 differenziert nach Schulabschlüssen.....	22
Tabelle 8: Statistische Abhängigkeit der Neigung zu den zehn Berufen von den Reaktionen Dritter – Ergebnisse der BIBB-Schülerbefragung 2015	33
Tabelle 9: Berufsmerkmale und ihr Einfluss auf die positiven Reaktionen der Freund_innen	35
Tabelle 10: Berufsmerkmale und ihr Einfluss auf positiven Reaktionen der Familie.....	36
Tabelle 11: Mögliche Ursachen für die Passungsprobleme im Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen Phänomenen	42
Tabelle 12: Der Zusammenhang zwischen Berufsmerkmalen und dem Anteil unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote in stärker besetzten Berufen im Jahr 2017	45
Tabelle 13: Statistische Einflussgrößen auf die Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote in stärker besetzten Ausbildungsberufen 2017	46
Tabelle 14: Merkmale der beiden Berufe Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk und Kaufmann/-frau im Einzelhandel (2017).....	52
Tabelle 15: Einflüsse auf die von Jugendlichen vermuteten Bewerbungschancen in zwei alternativen Berufen des Warenhandels	54
Tabelle 16: Die Ausbildungsmarktverhältnisse in den nordrhein-westfälischen Arbeitsagenturbezirken nach und vor Mobilität im Jahr 2017	63
Tabelle 17: Ausmaß überregionaler Bewerbungen bei Jugendlichen, die 2016 bei Arbeitsagenturen oder den Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft (JCgE) als Ausbildungsstellenbewerber_innen gemeldet waren.....	64
Tabelle 18: Die regionale Entwicklung der erfolglosen Ausbildungsplatznachfragequote in Abhängigkeit von der Veränderung des betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebots	67

Tabelle 19: Wünsche der Ausbildungsstellenbewerber_innen an den Ausbildungsbetrieb	70
Tabelle 20: Informationsverhalten der Ausbildungsstellenbewerber_innen des Jahres 2016 (in %) ..	76
Tabelle 21: Intensität der Kooperationsanbahnungsversuche zu den Betrieben (berechnet nur für diejenigen, die von entsprechenden Versuchen berichteten)	77
Tabelle 22: Wege erfolgreicher Ausbildungsstellenbewerber_innen zu ihrem Ausbildungsplatz (in %)	79
Tabelle 23: Statistische Einflussgrößen auf die regionale Entwicklung der erfolglosen Ausbildungsplatznachfragequote in den Jahren 2013 bis 2017	84
Tabelle 24: Erfordernis, Betriebe mit Besetzungsproblemen bei ihren Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen zu unterstützen, aus Sicht von Berufsbildungsfachleuten ..	88
Tabelle 25: Mögliche Maßnahmen zur Steigerung der Berufe mit Besetzungsproblemen aus der Sicht von Berufsbildungsfachleuten	91
Tabelle 26: Erfordernis von Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsmarktkompetenz von Jugendlichen aus Sicht von Berufsbildungsfachleuten	92
Tabelle 27: Mögliche Maßnahmen zur Steigerung der allgemeinen Attraktivität der beruflichen Bildung aus der Sicht von Berufsbildungsfachleuten	95
Tabelle 28 (Anhang): Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 nach Ländern	99
Tabelle 29 (Anhang): Eckwerte zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2017 in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland insgesamt	100
Tabelle 30 (Anhang): Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 in den Arbeitsagenturbezirken Nordrhein-Westfalens. Teil 1: Aachen-Düren bis Hamm	101
Tabelle 31 (Anhang): Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 in den Arbeitsagenturbezirken Nordrhein-Westfalens. Teil 2: Herford bis Solingen-Wuppertal	102
Tabelle 32 (Anhang): Abgänger_innen und Absolvent_innen aus allgemeinbildenden Schulen 2007 bis 2016 in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland insgesamt	103

Abkürzungsverzeichnis

ANR	Angebots-Nachfrage-Relation
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
eANR	erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation
FGW	Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e. V.
NRW	Nordrhein-Westfalen

1 Einleitung

Im vorliegenden Bericht werden bestehende Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt in Nordrhein-Westfalen beschrieben, die daraus resultierenden Passungsprobleme aufgezeigt und Ursachen für die zunehmenden Passungsprobleme identifiziert. Basis der Analysen bilden amtliche Statistiken sowie Befragungen von Betrieben, Jugendlichen und Berufsbildungsfachleuten, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt wurden. Ausgehend von den Auswertungen werden Vorschläge erarbeitet, wie die Passungsprobleme verringert werden können. Der Bericht wurde federführend im BIBB-Arbeitsbereich 1.1 *Berufsbildungsangebot und -nachfrage, Bildungsbeteiligung* und unter Mitwirkung des BIBB-Forschungsprojektes 2.1.310 *Bildungsorientierungen und -entscheidungen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote* erstellt. Er unterliegt der Verantwortung derjenigen Personen, die ihn verfassten.

1.1 Problemstellung

Im Unterschied zu anderen Bildungssektoren, etwa dem Schul- und Hochschulsystem, erfolgt der Zugang von Jugendlichen zur dualen Berufsausbildung über privatrechtliche Verträge und somit auf einem Markt. Ausbildungsinteressierte Jugendliche suchen passende Betriebe, die ihrerseits wiederum Jugendliche suchen, die zu ihnen passen. Damit möglichst viele Jugendliche und Betriebe zufriedengestellt werden können, gilt neben dem rechnerischen Ausgleich von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage die erfolgreiche Zusammenführung beider Marktseiten hin zu Ausbildungsvertragsabschlüssen als wichtiges bildungspolitisches Handlungsziel (vgl. Schier/Ulrich 2017).

Seit Beginn dieses Jahrzehnts ist der Ausbildungsmarkt in Nordrhein-Westfalen jedoch zunehmend von Passungsproblemen betroffen, wenn auch nicht im selben Ausmaß wie viele andere Regionen in Deutschland (vgl. Frei/Dahms/Prick 2014, S. 45ff. Matthes et al. 2018, Tabelle A4). Ungeachtet eines auf relativ hohem Niveau verharrenden Anteils erfolgloser Ausbildungsplatznachfrage seitens der Jugendlichen (2009: 24.900 Jugendliche bzw. 17,0 %; 2017: 22.600 bzw. 16,2 %; vgl. Tabelle 1, Spalte 7) steigt der Anteil der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote, der nicht besetzt werden kann (2009: 2.400 bzw. 2,1 %; 2017: 7.500 bzw. 6,1 %; vgl. Tabelle 1, Spalte 4). Angebot und Nachfrage finden also seltener als bislang zueinander. Der *Index Passungsprobleme*, definiert als Produkt aus den Erfolgslosenanteilen auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes (vgl. Milde/Matthes 2016), stieg seit 2009 kontinuierlich an (vgl. Tabelle 1, Spalte 8).

Für Nordrhein-Westfalen, das immer noch stärker als die meisten anderen Länder damit zu kämpfen hat, dass viele Jugendliche bis zum Ende des Jahres erfolglos einen Ausbildungsplatz suchen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 106ff.; Matthes et al. 2018, Tabelle A1), stellt die steigende Zahl von bereitstehenden, aber ungenutzten Ausbildungsplätzen eine besonders ungünstige Entwicklung dar: Hätte 2017 das betriebliche Ausbildungsplatzangebot im selben Maße wie noch in 2009 ausgeschöpft werden können (damals noch zu 97,1 %, zuletzt nur noch zu 93,9 %), wären nicht nur rund 4.900 betriebliche Ausbildungsverträge mehr

abgeschlossen worden. Es wäre damit auch die Quote der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage um dreieinhalb Prozentpunkte niedriger ausgefallen. Zudem wäre das Risiko geringer, dass sich Betriebe, die erfolglos Ausbildungsplätze anbieten, demotiviert vom Ausbildungsmarkt zurückziehen und damit der Ausgleich von Angebot und Nachfrage künftig noch schwieriger wird.

Zu wachsenden Passungsproblemen, wie sie für die jüngere Ausbildungsmarktentwicklung in NRW, aber auch im übrigen Bundesgebiet kennzeichnend sind, kann es u. a. kommen, wenn ausbildungsrelevante Vorstellungen und Wünsche auf den beiden Seiten des Marktes (Jugendliche, Betriebe) voneinander abweichen und sie sich in ihren Wünschen nicht mehr so weit annähern, dass sie zu einem Ausbildungsvertragsabschluss gelangen (vgl. Matthes/Ulrich 2014).

Tabelle 1: Entwicklung der Erfollosenanteile auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes 2009 bis 2017 in Nordrhein-Westfalen (NRW) und in Deutschland insgesamt

	Ausbil- dungsplatz- angebot	darunter:			Ausbildungs- platz- nachfrage	darunter:		Index Passungs- probleme (Sp.4 x Sp.7)
		"betrieb- liches" Angebot	darunter:			ohne Erfolg bei der Ausbildungs platzsuche	Anteil der erfolglosen Nachfrage (Sp.6/Sp.5)	
			unbesetzte Plätze	Anteil des erfolglosen betrieb- lichen Angebots (Sp.3/Sp.2)				
	Sp.1	Sp.2	Sp.3	Sp.4	Sp.5	Sp.6	Sp.7	Sp.8
NRW								
2009	123.940	117.023	2.436	2,1%	146.376	24.872	17,0%	35,4
2010	125.137	118.391	2.827	2,4%	144.797	22.487	15,5%	37,1
2011	131.195	125.604	4.642	3,7%	147.265	20.712	14,1%	52,0
2012	128.845	123.521	4.828	3,9%	145.486	21.469	14,8%	57,7
2013	125.653	122.401	5.570	4,6%	144.623	24.540	17,0%	77,2
2014	122.855	119.525	5.458	4,6%	141.306	23.909	16,9%	77,3
2015	122.895	119.712	6.123	5,1%	140.099	23.327	16,7%	85,2
2016	121.679	118.738	6.964	5,9%	137.793	23.078	16,7%	98,2
2017	124.157	121.439	7.461	6,1%	139.313	22.617	16,2%	99,7
Deutschland								
2009	581.871	536.070	17.564	3,3%	652.947	88.640	13,6%	44,5
2010	579.762	538.719	19.802	3,7%	640.416	80.456	12,6%	46,2
2011	599.826	569.366	30.446	5,3%	641.797	72.417	11,3%	60,3
2012	585.309	559.405	34.051	6,1%	627.377	76.119	12,1%	73,9
2013	564.167	542.486	34.625	6,4%	613.284	83.742	13,7%	87,2
2014	561.470	541.076	38.269	7,1%	604.589	81.388	13,5%	95,2
2015	563.753	544.888	41.592	7,6%	603.198	81.037	13,4%	102,5
2016	563.750	546.200	43.478	8,0%	600.875	80.603	13,4%	106,8
2017	572.227	556.348	48.937	8,8%	603.511	80.221	13,3%	116,9

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Bundesinstitut für Berufsbildung, eigene Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

Abweichende Vorstellungen und Wünsche zwischen den ausbildungsinteressierten Jugendlichen und Betrieben können bestehen im Hinblick auf:

- die Region, in der die Ausbildung stattfinden soll (*regionale Disparitäten*):
wenn Jugendliche in Regionen ausgebildet werden möchten, in denen es zu wenig Angebote gibt, und nicht dort, wo verstärkt Betriebe ausbilden möchten und wo relativ viele Ausbildungsplatzangebote vorhanden sind (vgl. Baas/Baethge 2017; Matthes/Ulrich 2017; Ulrich 2013);
- den Beruf, in dem ausgebildet werden soll (*berufliche Disparitäten*):
wenn Jugendliche Berufe präferieren, in denen Betriebe nicht im selben Maße ausbilden möchten, und wenn sie zugleich Berufe mit relativ vielen Ausbildungsplatzangeboten ignorieren (Fink et al. 2016; Haverkamp 2016; Schier/Ulrich 2014; Ulrich 2016);
- die Merkmale, die die Ausbildungsvertragspartner jeweils mitbringen sollen (*Merkmalsdisparitäten*):
wenn Betriebe beispielsweise Bewerber_innen mit bestimmten Schulabschlüssen wünschen, die Bewerber_innen für ihre Ausbildungsplätze aber über andere Abschlüsse verfügen (Eberhard 2016; Eberhard/Ulrich 2010; Frei/Dahms/Prick 2014; Imdorf 2009; Milde/Kroll 2015), oder umgekehrt, wenn sich Jugendliche verstärkt die Ausbildung in einer bestimmten betrieblichen Lernumgebung wünschen (z. B. in einem überregionalen Dienstleistungsunternehmen), die Ausbildungsplatzangebote aber überwiegend von Unternehmen mit anderen Merkmalen stammen (z. B. von kleineren lokalen Handwerksbetrieben; vgl. Dornmayr 2016; Eberhard/Ulrich 2017; Mischler 2018).

Darüber hinaus können Passungsprobleme Folgen eines unzureichenden Informationsverhaltens seitens der Teilnehmer auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes sein (Jugendliche, Betriebe). Als Folge solcher Informationsdefizite wissen beide Seiten zu wenig voneinander, und die durchaus mögliche Einigung zwischen den beiden Seiten in Form eines Ausbildungsvertragsabschlusses wird somit verhindert. Defizite des Informationsverhaltens aufseiten der Betriebe und Jugendlichen können sowohl das Sich-selbst-Informieren (über mögliche Vertragspartner) als auch das Informieren Dritter (über die eigenen Ausbildungsabsichten und Merkmale) betreffen. Ausmaß, Qualität und Erfolg des Informationsverhaltens hängen wiederum von den Ressourcen und Verhaltensstrategien der Jugendlichen und Betriebe ab.

1.2 Aufbau des Beitrags und Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Wir werden im Folgenden zunächst die Marktungleichgewichte in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland, wie sie sich zuletzt (2017) in regionaler und beruflicher Hinsicht abzeichneten, darstellen. Darüber hinaus untersuchen wir, als einen zentralen Aspekt der Merkmalsdisparitäten, die Unterschiede zwischen den von Arbeitgeber_innen gewünschten und den tatsächlichen Schulabschlüssen der Ausbildungsstellenbewerber_innen (vgl. Kapitel 2).

Die regionalen und beruflichen Marktungleichgewichte sowie die Merkmalsdisparitäten summieren sich auf übergeordneter Ebene zu Passungsproblemen: Hieraus resultieren in einem bestimmten Ausmaß *Versorgungsprobleme* von Ausbildungsstellenbewerber_innen und *Besetzungsprobleme* von betrieblichen Ausbildungsstellen, die selbst dann vorhanden wären, wenn Angebot und Nachfrage in einem rechnerisch ausgeglichenen Verhältnis zueinander stünden. Wir beschreiben für 2017 die Versorgungs- und Besetzungsprobleme in Nordrhein-Westfalen und Deutschland und berechnen, wie hoch der Umfang erfolgloser Nachfrage bei rechnerisch ausgeglichenen Marktverhältnissen immer noch wäre (vgl. Kapitel 3).

Anschließend fragen wir nach den Ursachen für die zunehmenden Passungsprobleme. Wir gehen dabei spiegelbildlich vor. Zunächst thematisieren wir, welche Faktoren eine stärkere Anpassung der Ausbildungsplatznachfrage von Jugendlichen an die angebotenen Ausbildungsberufe behindern (vgl. Kapitel 4.1). Anschließend greifen wir umgekehrt die Frage auf, welche Faktoren eine stärkere Anpassung der Ausbildungsplatzangebote an die Berufswünsche der Jugendlichen erschweren (vgl. Kapitel 4.2). Da eine stärkere Ausrichtung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots an den Berufswünschen der Jugendlichen aufgrund des in Deutschland etablierten institutionellen Rahmens aus den in Kapitel 4.2 zu schildernden Gründen nicht erwartet werden kann, legen wir den Schwerpunkt im vierten Kapitel auf die Ursachen, warum Ausbildungsplatzangebote von den Ausbildungsplatznachfrager_innen zunehmend nicht mehr aufgegriffen werden. Dabei orientieren wir uns an der Wert-Erwartungs-Theorie, Berufswahltheorien und identitätspsychologischen Ansätzen.

Die Besetzungsprobleme in Nordrhein-Westfalen dürften demnach vor allem aus den großen Reputationsunterschieden zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen resultieren, die in einem zunehmenden Spannungsverhältnis zu den sozialen Identitätsansprüchen der ausbildungsinteressierten Jugendlichen und ihres Umfeldes stehen. Mit der sich in den letzten Jahren stark öffnenden Schere zwischen der sinkenden Zahl der Schulabsolvent_innen mit Hauptschulabschluss und der weiter steigenden Zahl an studienberechtigten Absolvent_innen geraten gerade typische ‚Hauptschülerberufe‘ unter Druck.

Denn die Jugendlichen und ihr soziales Umfeld präferieren Berufe, die ihre Identität im sozialen Umfeld stärken. Dabei zählen sie neben dem Einkommen im Beruf vor allem auch das durchschnittliche Bildungsniveau in den Berufen zu den zentralen reputationsförderlichen Faktoren. Berufe mit einem hohen Anteil an Hauptschulabsolvent_innen gelten somit nicht als identitäts-

förderlich, das heißt als förderlich für die eigene Stellung im sozialen Umfeld. Dies gilt insbesondere für jene stetig wachsende Zahl an Jugendlichen, die selbst über höhere Schulabschlüsse verfügen und es als Verschwendung ihrer schulischen Bildungsinvestitionen betrachten würden, fänden sie sich in einem typischen ‚Hauptschülerberuf‘ wieder. Hinzu kommen offenkundig Vorbehalte gegenüber Berufen mit überwiegend körperlicher Tätigkeit; dabei scheinen auch in der Gesellschaft tief verankerte dualistische Überzeugungen hinsichtlich des Wertes ‚geistiger‘ und ‚körperlicher‘ Bildung und Arbeit eine Rolle zu spielen.

Angesichts des Phänomens, dass in Nordrhein-Westfalen wie in Deutschland das Ausbildungsplatzangebot in den Wunschberufen der Jugendlichen begrenzt ist, sollten sich ausbildungsinteressierte Jugendliche nach den Annahmen der Wert-Erwartungs-Theorie auch Berufen mit tendenziell niedrigerer subjektiver Wertigkeit öffnen. Denn ihr ‚Investitionsrisiko‘ in Form von erfolglosen Bewerbungen kann in ihren Wunschberufen bisweilen sehr hoch sein. Für die Bewerber_innen in Nordrhein-Westfalen wie auch für die Bewerber_innen in Deutschland insgesamt deutet sich jedoch an, dass viele offenbar nicht in der Lage sind, die Ausbildungsmarktlagen in den verschiedenen Berufen treffend einzuschätzen. Sie konzentrieren sich deshalb womöglich auf Berufe, bei denen die Ausbildungsmarktlage ihnen letztlich den Zugang in die duale Berufsausbildung nicht ermöglicht. Als Folge dieser Fehleinschätzungen verbleiben somit nicht nur Jugendliche ohne Ausbildungsplatz, sondern es bleiben auch betriebliche Ausbildungsplätze in den Berufen ungenutzt, in denen die Jugendlichen bessere Zugangschancen hätten.

Die Kapitel 4.3 und 4.4 behandeln die Ursachen regionaler Disparitäten und sind der Frage gewidmet, warum sich Angebot und Nachfrage nicht stärker an die regionale Verteilung der jeweiligen Gegenseite des Marktes anpassen. In Kapitel 4.3 behandeln wir zunächst die Ursachen, warum sich die Ausbildungsplatznachfrage nicht stärker an der regionalen Verteilung der Ausbildungsplatzangebote in Nordrhein-Westfalen orientiert. Die Beantwortung dieser Frage hat sich mit dem Problem auseinanderzusetzen, dass die offiziellen Angebots-Nachfrage-Relationen bereits die von Mobilität geprägten Ausbildungsmarktverhältnisse widerspiegeln und der tatsächliche Effekt der von den Jugendlichen praktizierten Mobilität auf die regionalen Marktlagen bislang nicht bekannt ist. Wir rekonstruieren deshalb zunächst die noch von Mobilität unbeeinflussten regionalen Ausbildungsmarktverhältnisse. Der Vergleich mit den durch Mobilität geprägten Angebots-Nachfrage-Relationen zeigt, dass das Ausmaß der Mobilität der Jugendlichen bereits heute so groß ist, dass in Nordrhein-Westfalen über alle Berufe hinweg betrachtet rechnerisch in jedem Arbeitsagenturbezirk den Ausbildungsplatzangeboten eine genügend große Nachfrage seitens der Jugendlichen gegenübersteht. Dies bedeutet, dass die Besetzungsprobleme vor Ort somit vor allem aufgrund beruflicher Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage existieren.

Wir beschäftigen uns deshalb im zweiten Teil des Kapitels 4.3.1 mit der Frage, inwieweit eine noch stärkere Mobilität der Jugendlichen auch diese beruflichen Disparitäten auszugleichen ver-

mag. Dabei gelangen wir zu einem skeptischen Ergebnis. Denn Befragungen der nordrhein-westfälischen Bewerber_innen zeigen, dass zwischen regionaler und beruflicher Mobilität ein Spannungsverhältnis besteht und regional mobilitätsbereite Jugendliche eher höhere Ansprüche an ihren künftigen Beruf stellen. Sie funktionalisieren ihre Mobilitätsbereitschaft dahingehend, dass sie in den Zielregionen allgemein als attraktiv geltende Berufe nachfragen, die nicht von Besetzungsproblemen betroffen sind. Die Bereitschaft, auf Berufe zuzugehen, die nicht unbedingt ihre oberste Priorität sind, ist eher bei denjenigen Jugendlichen gegeben, die sich sehr ortsverbunden zeigen. Die Tatsache, dass viele Bewerber_innen ihre Heimatregion nicht verlassen möchten, erscheint somit in einem doppelten Licht: als hemmend im Kampf gegen regionale, aber förderlich im Kampf gegen berufliche Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt.

In Abschnitt 4.4 stellen wir zunächst die Gegenfrage, warum sich das betriebliche Ausbildungsplatzangebot nicht stärker an das Ausmaß der Ausbildungsplatznachfrage vor Ort anpasst. Hier gelten letztlich jedoch dieselben Hinderungsgründe, die bereits in Abschnitt 4.2 thematisiert wurden. Wir greifen deshalb stattdessen die Frage auf, wie sich zusätzlich bereitgestellte, öffentlich finanzierte ‚außerbetriebliche‘ Plätze auf die Minderung von Passungsproblemen auswirken würden. Solche Plätze nehmen zwar Nachfrage vom Markt, stellen allerdings keine echte Lösung von Passungsproblemen dar, da sie das eigentliche Problem, die mangelnde Korrespondenz zwischen dem betrieblichen Angebot und der Nachfrage aufseiten der Jugendlichen, nicht wirklich lösen und zudem die Besetzbarkeit von betrieblichen Angeboten erschweren. Die außerbetrieblichen Plätze wurden somit in den vergangenen Jahren in Nordrhein-Westfalen im selben Maße abgebaut wie das betriebliche Angebot zunahm, sodass sich die Marktlagen für die Jugendlichen durch den Abbau nicht verschlechterten.

Eigenartigerweise dürfte die Substitution außerbetrieblicher Plätze durch betriebliche Ausbildungsplatzangebote gleichwohl dazu beigetragen haben, dass die Quote erfolgloser Nachfrage zumindest statistisch auch in Nordrhein-Westfalen auf relativ hohem Niveau verharrte. Dieses Phänomen hängt damit zusammen, dass außerbetriebliche Plätze zielgenau auf die Betroffenen zugeschnitten sind und stets dann in der Angebotsstatistik mitgezählt werden, wenn sie auch besetzt sind. Betriebliche Ausbildungsplatzangebote unterliegen dagegen einem Nichtbesetzungsrisiko, insbesondere auch dann, wenn sie aus wenig nachgefragten Berufen stammen. Damit steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass diese betrieblichen Angebote rechnerisch die Quote unbesetzter Plätze erhöhen.

Die Kapitel 4.5 und 4.6 widmen sich den Merkmalsdisparitäten, die aus unzureichenden Entsprechungen der Betriebe gegenüber den Wünschen der Jugendlichen an ihren Ausbildungsbetrieb und aus unzureichenden Entsprechungen der Jugendlichen gegenüber den Vorstellungen der Betriebe resultieren. Wir fragen in Kapitel 4.5 zunächst, wie die Wünsche der Jugendlichen in Nordrhein-Westfalen zu den Merkmalen ihres Ausbildungsbetriebs aussehen und ob sie sich ändern, wenn immer mehr ausbildungsinteressierte Jugendlichen über eine Studienberechtigung verfügen. Es deutet sich einerseits an, dass große Betriebe infolge der veränderten schulischen

Vorbildung der Jugendlichen weitere Wettbewerbsvorteile gegenüber kleinen Betrieben erlangen könnten, dass aber andererseits kleine Betriebe im Wettbewerb bestehen können, sofern sie sich als Arbeitgeber präsentieren, die ein langfristiges Interesse an einer qualifizierten Mitarbeit der Jugendlichen hegen und dementsprechend mit einer qualifizierten Ausbildung in ihre künftigen Fachkräfte investieren möchten.

Anschließend gehen wir in Kapitel 4.6 der Frage nach, welche Merkmale Betriebe von ihren künftigen Auszubildenden wünschen und warum sie bisweilen Bewerber_innen selbst dann ablehnen, wenn sie als Folge ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können. Es zeigt sich, dass Betriebe vor allem im Hinblick auf das Auftreten der Jugendlichen bestimmte Mindeststandards setzen, die aus ihren Produktivitätszwängen, innerbetrieblichen Kooperationserfordernissen und Kundenbeziehungen resultieren und bei denen sie nur bedingt Kompromisse machen können.

Themen des Kapitels 4.7 sind das Informationsverhalten der Jugendlichen und Betriebe. Zunächst untersuchen wir anhand der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016, wie sich Ausbildungsstellenbewerber_innen über den Ausbildungsmarkt informieren, wie sie dabei von Dritten unterstützt werden und wie sie versuchen, Kooperationen mit Betrieben anzubahnen. Dabei wird deutlich, dass das Informationsverhalten der erfolglos suchenden Bewerber_innen nicht schwächer ausgeprägt ist als das der erfolgreichen Bewerber_innen. Ähnliches gilt, wie die Ergebnisse verschiedener Betriebsbefragungen zeigen, für Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze erfolglos anbieten. Die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt dürften insofern nur zu einem geringen Teil auf ein unzureichendes Informationsverhalten zurückzuführen sein.

In Kapitel 4.8 verlassen wir die inhaltlich ausgerichteten Ursachenanalysen für die Passungsprobleme und widmen uns der Frage, ob die in den offiziellen Indikatoren angezeigten Passungsprobleme auch durch statistische Artefakte erzeugt sein könnten. Dabei konzentrieren wir uns auf die Quote der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage, angeregt durch die Beobachtung der Entwicklung des Hamburger Ausbildungsmarktes, auf dem diese Quote in den vergangenen Jahren stark anstieg, ohne dass sich dies durch eine massive Verschlechterung der Hamburger Ausbildungsmarktverhältnisse erklären ließe. Anhand der Entwicklungen in den nordrhein-westfälischen Regionalmärkten zeigen wir, dass solche Effekte grundsätzlich auch in Nordrhein-Westfalen zu beobachten sind, über alle Regionen hinweg betrachtet bislang jedoch nicht im selben Ausmaß wie in Hamburg auftraten. Das Phänomen der rechnerisch zunehmenden Passungsprobleme in Nordrhein-Westfalen verweist somit mit hoher Wahrscheinlichkeit auf tatsächlich zunehmende Schwierigkeiten, Angebot und Nachfrage insbesondere auf beruflicher Ebene zusammenzuführen.

Das Abschlusskapitel 5 ist möglichen Maßnahmen zur Verringerung der Passungsprobleme gewidmet. Da Passungsprobleme rechnerisch über jene erfolglosen Marktteilnehmer ermittelt werden, welche die Beratungs- und Vermittlungsdienste in Anspruch nehmen und bis zum Stichtag 30. September erfolglos bleiben, müssen sich letztlich alle Maßnahmen, die sich auf eine

unmittelbare Verringerung des Passungsproblems richten, auf den unterjährig laufenden Vermittlungsprozess von Marktteilnehmer konzentrieren, die bei der Bundesagentur für Arbeit registriert sind und die mit ihren Ausbildungswünschen zu scheitern drohen. Mit anderen Worten: Es müssen die Bedingungen dafür verbessert werden, dass die bislang mit hoher Wahrscheinlichkeit erfolglosen Betriebe und Ausbildungsstellenbewerber_innen künftig zusammenfinden.

Die Gegenüberstellung der unbesetzten Berufsausbildungsstellen nach erwartetem und der erfolglosen Bewerber_innen nach erreichtem Schulabschluss und die großen Abweichungen auf den beiden Seiten verdeutlichen die Herausforderungen, die gerade in Nordrhein-Westfalen mit einer solchen Aufgabe verbunden sind. So wird bei mehr als der Hälfte der unbesetzten Stellen lediglich ein Hauptschulabschluss als schulische Mindestvoraussetzung erwartet. Der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss unter den erfolglos Suchenden beträgt jedoch nicht einmal mehr ein knappes Fünftel, während inzwischen mehr als zwei Fünftel über eine Studienberechtigung verfügen. Ziel müsste es demnach sein, mehr Personen mit höheren Schulabschlüssen dazu zu bewegen, sich Berufen zuzuwenden, die grundsätzlich auch Bewerber_innen mit niedrigeren Abschlüssen offenstehen.

In den von uns berichteten BIBB-Untersuchungen wurde letztlich ein doppeltes Schisma offenkundig, auf der einen Seite zwischen der beruflichen und akademischen Berufsausbildung und auf der anderen Seite innerhalb der dualen Berufsausbildung zwischen den vermeintlich ‚anspruchsvolleren‘ Dienstleistungsberufen und den Berufen mit höheren Anteilen körperlicher Tätigkeit. Will man unter den oben skizzierten Bedingungen erfolgreich sein, gilt es nicht nur, die Reputation der dualen Berufsausbildung gegenüber der akademischen Ausbildung grundlegend zu verbessern, sondern auch den Ruf der stärker körperlich tätigen Berufsarbeit bzw. der typischen ‚Hauptschülerberufe‘ gegenüber den vermeintlich ‚anspruchsvolleren‘ Berufen mit überwiegend geistiger Tätigkeit. Dies erfordert zunächst eine Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, nicht nur, weil damit die Arbeit als solche attraktiver wird, sondern auch, weil es unter den Jugendlichen als erklärungsbedürftig oder gar rufschädigend gilt, sich bei eigenem höheren Schulabschluss Berufen auszusetzen, die durch nachteilige Arbeitsbedingungen und geringer Reputation gekennzeichnet sind.

Darüber hinaus müssen symbolträchtige Signale etabliert werden, die die Gleichwertigkeit von hochschulischer und beruflicher Bildung glaubhaft herausstellen. Diese Signale müssen nicht nur die Jugendlichen, sondern auch ihr soziales Umfeld erreichen. Viele sinnvolle Maßnahmen wurden bereits von verschiedenen Seiten angedacht bzw. eingeleitet, so die Kampagnen zur Verbesserung des Images im Handwerk, der Ausbau der Berufsorientierung in den Gymnasien, Auszubildende, die als Ausbildungsbotschafter_innen in Schulen selten nachgefragte Berufe vorstellen, die Etablierung eines doppeltqualifizierenden Bildungsgangs ‚duale Berufsausbildung plus Abitur‘ oder das Konzept einer höheren Berufsbildung.

Darüber hinaus halten wir Maßnahmen für besonders bedeutsam, die nicht unmittelbar, sondern eher auf mittelbarem Wege Gleichwertigkeit andeuten. Hierzu könnte die Einführung eines landesweit gültigen ‚Ausbildungstickets‘ auch für Jugendliche in der Berufsausbildung (parallel

zu den ‚Semestertickets‘ für Studierende) zählen, auch wenn wir um die institutionellen Schwierigkeiten bei der Etablierung eines solchen Tickets wissen. Ein weiterer symbolträchtiger Schritt wäre die Überführung von Studentenwohnheimen in Bildungswohnheime, in denen in möglichst starker Durchmischung Studierende und Auszubildende zugleich wohnen. Als ein entscheidendes Symbol für das, was ‚Bildung‘ in unserer Gesellschaft tatsächlich bedeutet, betrachten wir jedoch den Fächerkanon in jenen Schulen, die als ‚höhere‘ Schulen titulierte werden. Solange in diesen Schulen die Förderung von gestalterischen, kreativen und handwerklichen Fähigkeiten nicht ebenfalls zum selbstverständlichen Fächerkanon gehört, werden weiterhin starke Signale ausgesendet, dass es auf diese Form der Bildung auch nicht wirklich ankommt, und es dürfte weiterhin schwierig bleiben, Jugendliche nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule doch noch vom vermeintlichen Gegenteil zu überzeugen.

2 Marktungleichgewichte

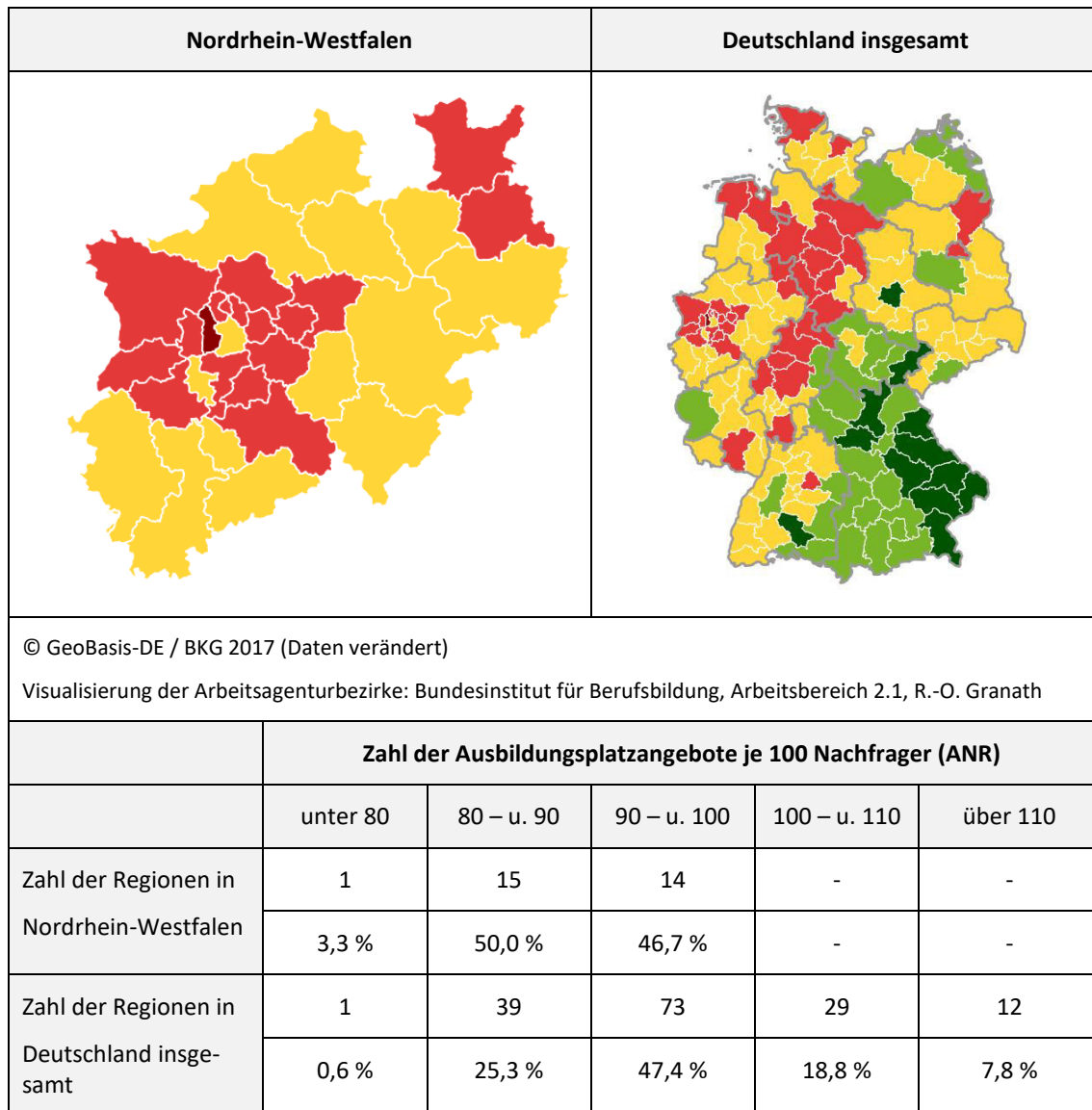
2.1 Regionale Disparitäten

Regionale Disparitäten spielen überall dort eine besondere Rolle, wo die regionalen Ausbildungsmarktlagen innerhalb einer übergeordneten regionalen Einheit stark voneinander abweichen, wo also einerseits Regionen zu finden sind, in denen das Ausbildungsplatzangebot die Nachfrage deutlich übertrifft, und andererseits Regionen, in denen es im Vergleich zur Nachfrage ein deutliches Angebotsdefizit gibt. Kommt es zu keinen ausgleichenden Wanderungsbewegungen aufseiten der Ausbildungsplätze nachfragenden Jugendlichen (fort von Regionen mit Angebotsdefiziten hin zu Regionen mit Angebotsüberschüssen), manifestiert sich auf übergeordneter Ebene eine Ausbildungsmarktlage, bei der selbst bei ausgeglichener Angebots-Nachfrage-Relation sowohl viele erfolglose Ausbildungsplatznachfrager_innen als auch viele unbesetzte Ausbildungsplätze zu verzeichnen sind.

Nach der offiziellen Ausbildungsmarktbilanz 2017 fielen zwar auch in den 30 NRW-Arbeitsagenturbezirken die Angebots-Nachfrage-Relationen recht unterschiedlich aus. Denn zwischen dem niedrigsten Wert von eANR = 76,4, gemessen im Bezirk Oberhausen, und dem höchsten Wert von 96,9, gemessen im Bezirk Meschede-Soest, lagen mehr 20 Prozentpunkte. Doch erreichte kein Arbeitsagenturbezirk eine Angebots-Nachfrage-Relation von 100 und mehr (vgl. Abbildung 1).¹ Rein rechnerisch waren somit auch im Jahr 2017 alle NRW-Arbeitsagenturbezirke noch von Angebotsdefiziten betroffen, ungeachtet der insgesamt verbesserten Marktlage.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Angebots-Nachfrage-Relationen bereits das Ergebnis von erfolgreicher regionaler Mobilität widerspiegeln (Matthes/Ulrich 2017). Wir werden deshalb in Kapitel 4.3 den Versuch unternehmen, die noch von Mobilität unbeeinflussten Marktverhältnisse in Nordrhein-Westfalen zu rekonstruieren. Die dortigen Berechnungsergebnisse verweisen darauf, dass es ohne Mobilität auch in Nordrhein-Westfalen beträchtliche regionale Disparitäten geben würde, bei denen Regionen mit starken Angebotsüberschüssen Regionen mit beträchtlichen Nachfrageüberschüssen gegenüberstünden.

¹ Zugrunde gelegt wird im Rahmen dieses Berichts ausschließlich die erweiterte Nachfragedefinition in Anlehnung an § 86 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Demnach wird die Höhe der Nachfrage durch Addition der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge („erfolgreiche Nachfrage“) und der Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten, zum 30. September noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber_innen berechnet („erfolglose Nachfrage“). Im Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) findet sich neben der erweiterten Nachfragedefinition auch eine zweite, restriktive Berechnungsvariante, bei der jene noch suchenden Bewerber_innen nicht zur Nachfrage gezählt werden, die zum Bilanzierungstichtag über eine Überbrückungsmöglichkeit bzw. Verbleibsalternative verfügen (z. B. erneuter Schulbesuch, Praktikum, Arbeit, Jobben, berufsvorbereitende Maßnahmen, Studium). Indem wir auf die erweiterte Nachfragedefinition zurückgreifen, basieren auch alle Berechnungen der Angebots-Nachfrage-Relationen (ANR) auf der erweiterten Nachfrage. Wir kennzeichnen diese erweiterten ANR-Berechnungen durch das Kürzel „eANR“.

Abbildung 1: Regionale Ausbildungsmarktlagen 2017 in NRW und in Deutschland insgesamt


Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); eigene Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

2.2 Berufliche Disparitäten

Während auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke unter dem Einfluss regionaler Mobilität alle Angebots-Nachfrage-Relationen unter 100 liegen, verhält sich dies auf der Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe anders. Hier lässt sich eine Reihe von Berufen identifizieren, in denen nach der offiziellen Bilanz deutlich mehr Ausbildungsplatzangebote als Ausbildungsplatznachfrage vorhanden sind (vgl. Tabelle 2, Spalte 7 und für Deutschland insgesamt Spalte 16). Die stärksten relativen Angebotsüberschüsse fanden sich 2017, für alle Regionen Nordrhein-Westfalens zusammengefasst, in den Berufen Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk (128,9 Angebote je 100 Nachfrager_innen; Deutschland: 148,9), Fachmann/-frau für Systemgastronomie (127,1; Deutschland: 143,8), Restaurantfachmann/-frau (126,0; Deutschland: 138,4), Schornsteinfeger_in (120,8; Deutschland: 107,1), Hörakustiker_in (120,3; Deutschland: 123,3), Fachkraft im Gastgewerbe (113,0; Deutschland: 118,2), Bäcker_in (112,1; Deutschland: 120,7) und Gerüstbauer_in (110,8; Deutschland: 120,7).

Es sind demnach vor allem Handwerksberufe und Berufe in der Gastronomie, die durch Angebotsüberschüsse gekennzeichnet sind. Zugleich zeigt sich, dass die Angebotsüberschüsse in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu Deutschland niedriger ausfallen.

Ausbildungsberufe, in denen es 2017 in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zur Ausbildungsplatznachfrage besonders wenige Ausbildungsplatzangebote gab, sind in Tabelle 3 aufgeführt (vgl. auch hier insbesondere Spalte 7). Hierzu zählen zuvorderst die Berufe Mediengestalter_in Bild und Ton (50,1 Angebote je 100 Nachfrager_innen; Deutschland: 53,8), Sport- und Fitnesskaufmann/-frau (69,4; Deutschland: 76,6), Chemielaborant_in (70,2; Deutschland: 75,7), Fachangestellte_r für Arbeitsmarktdienstleistungen (71,4; Deutschland: 75,2), Buchhändler_in (71,9; Deutschland: 82,1) und Mediengestalter_in Digital und Print (73,0; Deutschland: 72,8). Somit werden vor allem Medien-, Labor-, Verwaltungs- und Verkaufsberufe besonders stark nachgefragt. Im Vergleich zu Deutschland insgesamt fällt das Angebotsdefizit in diesen Berufen in Nordrhein-Westfalen noch etwas höher aus.

Tabelle 2: Ausbildungsberufe mit hoher Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) im Jahr 2017

	Nordrhein-Westfalen									Deutschland insgesamt								
	Neue Ausbildungs- verträge		Ausbildungs- platzangebote		Ausbildungs- platznachfrage		ANR	Quoten erfolg- loser Markt- teilnahmen		Neue Ausbildungs- verträge		Ausbildungs- platzangebote		Ausbildungs- platznachfrage		ANR	Quoten erfolg- loser Markt- teilnahmen	
	insge- samt	außer- betrieb- lich	insge- samt	unbe- setzt	insge- samt	noch su- chend		erfolg- unbe- setzte Plätze ¹⁾	erfolg- lose Nach- frage	insge- samt	außer- betrieb- lich	insge- samt	unbe- setzt	insge- samt	noch su- chend		erfolg- unbe- setzte Plätze ¹⁾	erfolg- lose Nach- frage
Sp.1	Sp.2	Sp.3	Sp.4	Sp.5	Sp.6	Sp.7	Sp.8	Sp.9	Sp.10	Sp.11	Sp.12	Sp.13	Sp.14	Sp.15	Sp.16	Sp.17	Sp.18	
Berufe mit hoher Angebots-Nachfrage-Relation	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	1.400	15	1.905	505	1.478	78	128,9	26,7	5,3	6.469	122	10.136	3.667	6.809	340	148,9	36,6	5,0
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	403	*	535	132	421	18	127,1	24,7	4,3	1.510	*	2.278	768	1.584	74	143,8	33,7	4,7
Restaurantfachmann/-frau	446	6	626	180	497	51	126,0	29,0	10,3	2.884	36	4.321	1.437	3.122	238	138,4	33,5	7,6
Schornsteinfeger/-in	117	0	145	28	120	3	120,8	19,3	2,5	646	4	709	63	662	16	107,1	8,9	2,4
Hörakustiker/-in	288	0	368	80	306	18	120,3	21,7	5,9	1.252	8	1.633	381	1.325	73	123,2	23,4	5,5
Fachkraft im Gastgewerbe	393	17	496	103	439	46	113,0	21,5	10,5	2.193	165	2.881	688	2.437	244	118,2	25,3	10,0
Bäcker/-in	590	3	716	126	639	49	112,1	17,7	7,7	2.954	66	3.786	832	3.213	259	117,8	22,4	8,1
Gerüstbauer/-in	101	*	123	22	111	10	110,8	18,2	9,0	374	3	495	121	410	36	120,7	24,6	8,8
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	92	*	101	9	92	0	109,8	9,0	0,0	238	*	285	47	241	3	118,3	16,6	1,2
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik	96	0	106	10	99	3	107,1	9,4	3,0	444	0	477	33	463	19	103,0	6,9	4,1
Berufskraftfahrer/-in	900	27	1.055	155	988	88	106,8	15,1	8,9	3.610	87	4.272	662	3.889	279	109,8	15,8	7,2
Gießereimechaniker/-in	91	0	102	11	96	5	106,3	10,8	5,2	402	0	458	56	413	11	110,9	12,2	2,7
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	151	0	176	25	168	17	104,8	14,2	10,1	543	3	692	149	578	35	119,7	21,6	6,1
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	124	0	142	18	136	12	104,4	12,7	8,8	623	26	814	191	666	43	122,2	24,2	6,5
Zahnmedizinischer Fachangestellte/-r	2.854	0	3.187	333	3.070	216	103,8	10,4	7,0	12.891	20	14.362	1.471	13.744	853	104,5	10,3	6,2
Augenoptiker/-in	624	4	702	78	680	56	103,2	11,2	8,2	2.881	9	3.222	341	3.079	198	104,6	10,6	6,4
Holzmechaniker/-in	173	*	185	12	181	8	102,2	6,5	4,4	596	16	659	63	636	40	103,6	9,8	6,3
Koch/ Köchin	1.773	32	2.034	261	1.995	222	102,0	13,0	11,1	9.219	187	11.405	2.186	10.123	904	112,7	19,5	8,9
Berufe insgesamt	116.696	2.718	121.439	7.461	139.313	22.617	87,2	6,1	16,2	523.290	15.879	556.348	48.937	603.511	80.221	92,2	8,8	13,3

¹⁾ Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze am betrieblichen Ausbildungsplatzangebot.

Es werden nur Ausbildungsberufe des dualen Systems (BBiG/ HwO) aufgeführt, in denen im Jahr 2017 in NRW mindestens 100 Ausbildungsplätze angeboten wurden. Werte kleiner als drei werden nicht ausgewiesen.

Quellen: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September 2017 (vgl. Matthes et al. 2018); Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a); eigene Berechnungen

Tabelle 3: Ausbildungsberufe mit niedriger Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) im Jahr 2017

	Nordrhein-Westfalen									Deutschland insgesamt								
	Neue Ausbildungs- verträge		Ausbildungs- platzangebote		Ausbildungs- platznachfrage		ANR	Quoten erfolg- loser Markt- teilnahmen		Neue Ausbildungs- verträge		Ausbildungs- platzangebote		Ausbildungs- platznachfrage		ANR	Quoten erfolg- loser Markt- teilnahmen	
	insge- samt	außer- betrieb- lich	insge- samt	unbe- setzt	insge- samt	noch su- chend		erfolg- unbe- setzte Plätze ¹⁾	erfolg- lose Nach- frage	insge- samt	außer- betrieb- lich	insge- samt	unbe- setzt	insge- samt	noch su- chend		erfolg- unbe- setzte Plätze ¹⁾	erfolg- lose Nach- frage
Sp.1	Sp.2	Sp.3	Sp.4	Sp.5	Sp.6	Sp.7	Sp.8	Sp.9	Sp.10	Sp.11	Sp.12	Sp.13	Sp.14	Sp.15	Sp.16	Sp.17	Sp.18	
Berufe mit niedriger Angebots-Nachfrage-Relation	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %
Mediengestalter/-in Bild und Ton	172	0	172	0	343	171	50,1	0,0	49,9	682	*	687	5	1.278	596	53,8	0,7	46,6
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	452	*	490	38	706	254	69,4	7,8	36,0	1.818	8	2.018	200	2.669	851	75,6	10,0	31,9
Chemielaborant/-in	393	*	393	0	560	167	70,2	0,0	29,8	1.639	*	1.663	24	2.198	559	75,7	1,4	25,4
Fachangestellter/-e für Arbeitsmarktdienstleistungen	172	0	172	0	241	69	71,4	0,0	28,6	812	0	817	5	1.087	275	75,2	0,6	25,3
Buchhändler/-in	97	*	100	3	139	42	71,9	3,0	30,2	481	3	494	13	602	121	82,1	2,6	20,1
Mediengestalter/-in Digital und Print	811	7	832	21	1.139	328	73,0	2,5	28,8	3.093	58	3.186	93	4.376	1.283	72,8	3,0	29,3
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	281	0	295	14	400	119	73,8	4,7	29,8	1.170	12	1.269	99	1.542	372	82,3	7,9	24,1
Automobilkaufmann/-frau	1.299	*	1.327	28	1.746	447	76,0	2,1	25,6	5.292	24	5.483	191	6.650	1.358	82,5	3,5	20,4
Verwaltungsfachangestellte/-r	1.204	11	1.210	6	1.590	386	76,1	0,5	24,3	6.516	22	6.584	68	7.737	1.221	85,1	1,0	15,8
Pferdewirt/-in	143	0	147	4	193	50	76,2	2,7	25,9	759	0	805	46	935	176	86,1	5,7	18,8
Fotograf/-in	141	0	152	11	199	58	76,4	7,2	29,1	578	6	609	31	811	233	75,1	5,1	28,7
Kaufmann/-frau für Büromanagement	6.942	158	7.179	237	9.040	2.098	79,4	3,4	23,2	28.654	1.062	29.792	1.138	35.329	6.675	84,3	4,0	18,9
Fahrzeuglackierer/-in	486	22	504	18	634	148	79,5	3,7	23,3	2.336	110	2.514	178	2.907	571	86,5	7,4	19,6
Veranstaltungskaufmann/-frau	494	*	510	16	641	147	79,6	3,1	22,9	1.961	11	2.038	77	2.527	566	80,6	3,8	22,4
Tiermedizinischer Fachangestellter/-e	760	0	780	20	977	217	79,8	2,6	22,2	2.722	*	2.793	71	3.501	779	79,8	2,5	22,3
Tischler/-in	1.789	98	1.805	16	2.242	453	80,5	0,9	20,2	7.915	491	8.176	261	9.572	1.657	85,4	3,4	17,3
Fachlagerist/-in	1.435	188	1.484	49	1.833	398	81,0	3,8	21,7	6.072	825	6.367	295	7.661	1.589	83,1	5,3	20,7
Maschinen- und Anlagenführer/-in	1.252	40	1.281	29	1.561	309	82,1	2,3	19,8	4.349	193	4.569	220	5.118	769	89,3	5,0	15,0
Medizinischer Fachangestellte/-r	4.110	5	4.255	145	5.179	1.069	82,2	3,4	20,6	16.282	20	16.875	593	19.616	3.334	86,0	3,5	17,0
Hauswirtschaftler/-in	196	26	205	9	249	53	82,3	5,0	21,3	1.096	154	1.174	78	1.299	203	90,4	7,6	15,6
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	4.390	85	4.501	111	5.442	1.052	82,7	2,5	19,3	22.220	482	23.077	857	26.185	3.965	88,1	3,8	15,1
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	5.500	97	5.935	435	7.127	1.627	83,3	7,5	22,8	24.473	493	28.214	3.741	29.936	5.463	94,2	13,5	18,2
Immobilienkaufmann/-frau	723	*	741	18	889	166	83,4	2,4	18,7	2.973	11	3.022	49	3.576	603	84,5	1,6	16,9
Sozialversicherungsfachangestellte/-r	520	0	529	9	626	106	84,5	1,7	16,9	2.462	0	2.530	68	2.805	343	90,2	2,7	12,2
Verkäufer/-in	5.564	329	6.009	445	7.087	1.523	84,8	7,8	21,5	22.681	1.821	25.074	2.393	28.633	5.952	87,6	10,3	20,8
Berufe insgesamt	116.696	2.718	121.439	7.461	139.313	22.617	87,2	6,1	16,2	523.290	15.879	556.348	48.937	603.511	80.221	92,2	8,8	13,3

¹⁾ Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze am betrieblichen Ausbildungsplatzangebot.

Es werden nur Ausbildungsberufe des dualen Systems (BBlG/HwO) aufgeführt, in denen im Jahr 2017 in NRW mindestens 100 Ausbildungsplätze angeboten wurden. Werte kleiner als drei werden nicht ausgewiesen.

Quellen: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September 2017 (vgl. Matthes et al. 2018); Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a); eigene Berechnungen

2.3 Merkmalsdisparitäten

Merkmalsdisparitäten sind gegeben, wenn der bzw. die jeweilige potenzielle Ausbildungspartner_in (der bzw. die Jugendliche oder der Betrieb) nicht über die Merkmale verfügt, die man sich von ihm bzw. ihr erwünscht. Dies wäre z. B. der Fall, wenn die Schulabschlüsse der Ausbildungsstellenbewerber_innen niedriger ausfallen, als der Betrieb von seinen künftigen Auszubildenden erwartet, oder umgekehrt, wenn der bzw. die Jugendliche seine bzw. ihre Ausbildung in einem größeren Betrieb absolvieren möchte und nicht in einem Kleinbetrieb.

Welche Merkmale sich Ausbildungsstellenbewerber_innen von ihren Ausbildungsbetrieben wünschen, werden wir in Kapitel 4.5 erörtern. Was die von Betriebe präferierten Merkmale ihrer Ausbildungsstellenbewerber_innen angeht, so hat die Berufsbildungsforschung zahlreiche personenbezogene Merkmale identifiziert, die von den Betrieben bisweilen als Auswahlkriterium genutzt werden. Hierzu zählen unter anderem das Geschlecht der Bewerber_innen, ihre Herkunft, ihr Äußeres, ihr Auftreten, ihre Hobbys, ehrenamtliches Engagement, unentschuldigte Fehltage in der Schule, ihre Schulnoten und Schulabschlüsse (vgl. Beicht/Walden 2012, 2014; Eberhard 2016; Imdorf 2012, 2015; Protsch et al. 2017).

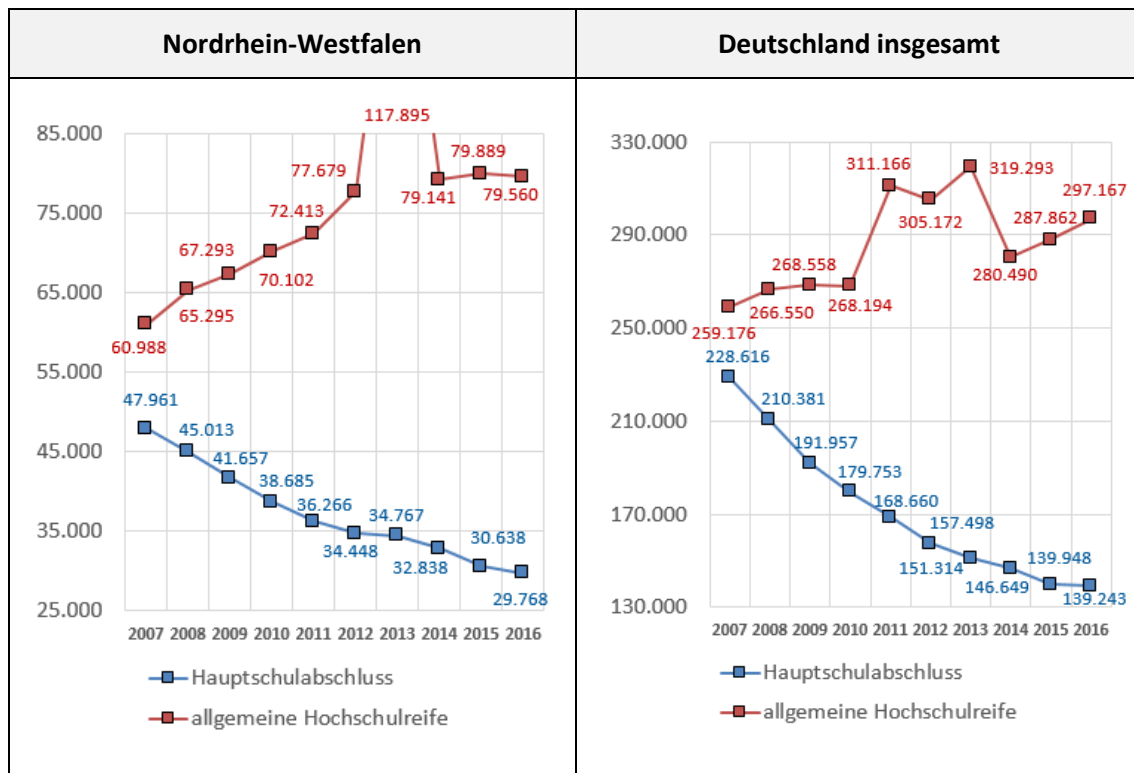
Wir wollen uns in diesem Abschnitt jedoch auf nur eines dieser Merkmale konzentrieren, und dies sind die Schulabschlüsse der ausbildungsinteressierten Jugendlichen bzw. die Erwartungen, die Betriebe im Hinblick auf die schulische Vorbildung ihrer künftigen Auszubildenden hegen.² Hierfür sind zwei Gründe maßgeblich. Der eine resultiert aus dem Umstand, dass es zu den *betrieblichen Erwartungen* hinsichtlich der Schulabschlüsse ihrer Bewerber_innen ‚amtliche Daten‘ gibt, nicht jedoch zu anderen Merkmalen. Der andere betrifft das Phänomen, dass sich das Merkmal *Schulabschlüsse der ausbildungsinteressierten Jugendlichen* in seinen Ausprägungen stärker als jedes andere Merkmal in den vergangenen Jahren veränderte, und dies in auffallender Parallele zu den steigenden Passungsproblemen.

2.3.1 Veränderungen im schulischen Vorbildungsniveau ausbildungsinteressierter Jugendlicher

Hintergrund dieser starken Veränderungen ist, dass sich das schulische Vorbildungsniveau der Abgänger_innen und Absolvent_innen aus allgemeinbildenden Schulen stark nach oben verschob. So fiel 2016 die Zahl der Absolvent_innen mit Hauptschulabschluss in Nordrhein-Westfalen um 18.200 bzw. 37,9 % niedriger aus als im Jahr 2007 (Deutschland: um 89.400 bzw. -39,1 %), während umgekehrt die Zahl der Absolvent_innen mit allgemeiner Hochschulreife um 18.600 bzw. 30,5 % höher war (Deutschland: um 38.000 bzw. +14,7 %). Kamen 2007 rechnerisch in Nordrhein-Westfalen noch auf einen Absolventen bzw. eine Absolventin mit Hauptschulabschluss 1,3 Abiturient_innen (Deutschland: 1,1), waren es 2016 bereits 2,7 (Deutschland: 2,1; vgl. Abbildung 2 sowie Tabelle 32 im Anhang, in der auch die Zahlen für Personen mit sonstigen Schulabschlüssen enthalten sind).

² Wir werden auf diese Merkmale in Kapitel 4.6 eingehen. Dort wenden wir uns der Frage zu, warum Betriebe auf die verschiedenen Bewerbermerkmale bisweilen so großen Wert legen, dass sie Bewerber_innen selbst dann ablehnen, wenn sie ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen können.

Abbildung 2: Zahl der Absolvent_innen aus allgemeinbildenden Schulen mit Hauptschulabschluss und mit allgemeiner Hochschulreife 2007 bis 2016



Quellen: Statistisches Bundesamt 2017a; eigene Berechnungen

Zu den Schulabschlüssen der ausbildungsinteressierten Jugendlichen und der Ausbildungsplatznachfrage liegen in der amtlichen Statistik leider keine vollständigen Daten vor, denn das Merkmal *Schulabschluss* wird im Rahmen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September nicht erfasst (vgl. Flemming/Granath 2016). Die Aufteilung der ausbildungsinteressierten Personen und der Ausbildungsplatznachfrage nach Schulabschlüssen lässt sich jedoch sehr gut schätzen, indem Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes mit Stichtag 31.12. auf die Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum Stichtag 30.09. projiziert werden. Beide Erhebungen sind eng miteinander verwandt (vgl. Uhly et al. 2009). Die Schätzergebnisse für den Zeitraum 2009 bis 2017 zu den beiden Größen (ausbildungsinteressierte Personen, Ausbildungsplatznachfrage) finden sich in Tabelle 4.

Tabelle 4: Institutionell erfasste ausbildungsinteressierte Jugendliche und offizielle Ausbildungsplatznachfrage 2009 bis 2017 nach Schulabschlüssen

	Nordrhein-Westfalen						Deutschland insgesamt					
	Insgesamt	ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Real-schulabschluss	studien-berechtigt	keine Angabe	Insgesamt	ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Real-schulabschluss	studien-berechtigt	keine Angabe
Institutionell erfasste ausbildungsinteressierte Personen insgesamt												
2009	205.641	5.723	52.214	73.077	60.523	14.104	867.000	27.249	267.764	339.487	176.509	55.990
2010	201.365	5.487	53.479	74.375	62.100	5.924	847.381	25.311	273.447	344.624	181.865	22.134
2011	198.738	4.684	50.274	73.099	65.799	4.882	835.718	21.721	261.617	337.554	199.475	15.350
2012	200.721	4.756	48.681	72.407	70.339	4.537	826.711	20.872	250.190	334.668	208.068	12.914
2013	201.292	4.407	46.706	67.530	78.375	4.274	816.232	20.149	235.743	328.634	217.732	13.973
2014	198.159	4.607	43.334	67.674	78.506	4.039	812.387	19.708	226.474	328.258	224.235	13.712
2015	194.788	4.615	41.168	65.679	79.632	3.695	805.407	18.980	215.821	323.660	232.941	14.003
2016	191.821	4.841	38.729	64.258	80.037	3.956	803.553	20.505	206.737	320.268	239.157	16.887
2017	194.153	5.256	39.219	64.135	80.799	4.745	805.794	21.064	205.583	318.946	241.444	18.757
Offizielle Ausbildungsplatznachfrage												
2009	146.376	4.759	39.063	53.331	43.098	6.125	652.947	22.861	210.878	271.920	127.920	19.367
2010	144.797	4.298	39.854	53.874	43.951	2.820	640.416	19.164	208.662	272.231	132.481	7.878
2011	147.265	3.878	38.500	54.073	48.122	2.692	641.797	17.807	201.822	268.314	147.521	6.332
2012	145.486	3.913	36.162	52.528	50.444	2.438	627.377	17.159	190.672	262.752	151.128	5.667
2013	144.623	3.669	35.100	48.178	55.434	2.242	613.284	16.815	178.440	256.448	155.359	6.221
2014	141.306	3.879	32.076	48.542	54.636	2.174	604.589	16.559	168.341	255.103	158.307	6.279
2015	140.099	3.910	30.337	47.622	56.327	1.904	603.198	16.124	160.511	253.478	166.438	6.645
2016	137.793	4.125	28.237	46.802	56.349	2.280	600.875	17.558	151.864	251.187	171.571	8.696
2017	139.313	4.376	28.553	47.104	56.911	2.370	603.511	17.856	152.033	251.685	172.893	9.044
Anmerkungen: Die Gesamtzahlen berücksichtigen nachträgliche Korrekturen der Bundesagentur für Arbeit bis zum Jahr 2009, durch die Bewerber_innen in so genannten Abiturientenberufen nun mitgezählt werden. Dies führte zu leicht höheren Bewerberzahlen (in Nordrhein-Westfalen erhöhte sich damit die Bewerbergesamtzahl um 280 Personen bzw. 0,2 %).												
Bei der Aufteilung der Bewerber_innen nach Schulabschlüssen konnten diese Personen nicht immer zugeordnet werden; sie wurden dementsprechend in der Kategorie <i>keine Angabe</i> mit ausgewiesen. Die daraus resultierenden Abweichungen sind marginal und zu vernachlässigen.												
Um die Aufteilung der ausbildungsinteressierten Personen und der Nachfrage nach Schulabschlüssen schätzen zu können, wurden die Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes mit Stichtag 31.12. auf die Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum Stichtag 30.09. projiziert. Dabei wurden wie in der BIBB-Erhebung Personen mit einem Anschlussvertrag ausgeschlossen. Zur Schätzung für 2017 wurden die Ergebnisse vom 31.12.2016 herangezogen, für frühere Jahre die Ergebnisse aus dem jeweils selben Jahr.												

Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2013, 2017c, 2017d); Bundesinstitut für Berufsbildung (2017, 2018); eigene Berechnungen

Demnach sank zwischen 2009 und 2017 die Zahl der *ausbildungsinteressierten Personen* mit Hauptschulabschluss in Nordrhein-Westfalen von 52.200 auf 39.200 (Deutschland insgesamt: von 267.800 auf 205.600), während die Zahl der studienberechtigten ausbildungsinteressierten Personen von 60.500 auf 80.800 anstieg (Deutschland: von 176.500 auf 241.400).³ 2017 gab es somit in Nordrhein-Westfalen mehr als doppelt so viele Ausbildungsinteressent_innen mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss.

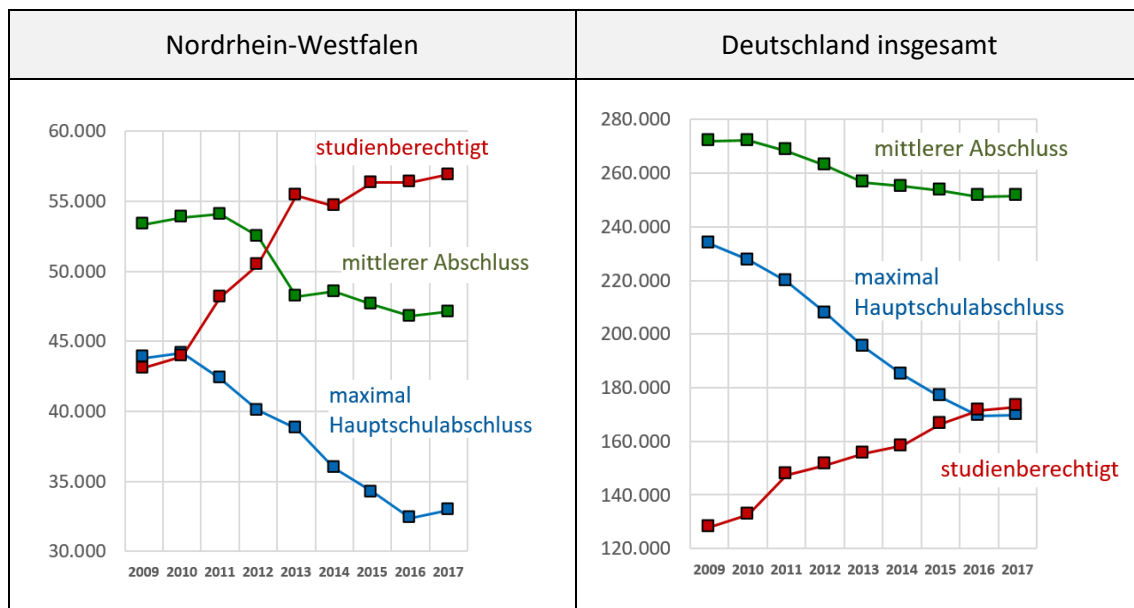
Da nun die *offizielle Ausbildungsplatznachfrage* eine Teilmenge aus der Gruppe der ausbildungsinteressierten Personen darstellt (sie enthält alle ausbildungsinteressierten Personen, die ihren Ausbildungswunsch bis zum Stichtag 30. September realisierten oder aber aufrechterhielten), schlugen sich die Veränderungen in der schulischen Vorbildung der Ausbildungsinteressierten auch in dieser Größe nieder. Betrug das Verhältnis zwischen den Nachfrager_innen mit Hauptschulabschluss und den Nachfrager_innen mit Studienberechtigung in Nordrhein-Westfalen

³ Die Zahl der ausbildungsinteressierten Personen schließt alle institutionell erfassten Jugendlichen mit ein, die sich zumindest zeitweise für eine Berufsausbildung interessierten und bei denen auch die Eignung für die Aufnahme einer Berufsausbildung unterstellt wurde (vgl. zur Berechnung Ulrich 2012).

2009 noch 39.100 zu 43.100 (Deutschland: 210.900 zu 127.900), so lag es 2017 geschätzt bei 28.600 zu 56.900 (Deutschland: 152.000 zu 172.900).

Dies bedeutet: In keinem anderen Bundesland wird die Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt inzwischen so stark von Studienberechtigten geprägt wie in NRW (vgl. auch Abbildung 3). Sie bilden inzwischen die größte Gruppe unter den Nachfrager_innen und übertreffen somit auch die Nachfragegruppe mit mittlerem Schulabschluss. Damit stellt sich nun die Frage, wie diese Sachlage mit den von den Betrieben erwarteten Schulabschlüssen korrespondiert.

Abbildung 3: Ausbildungsplatznachfrage 2007 bis 2016 differenziert nach Schulabschlüssen



Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2013, 2017c, 2017d; Bundesinstitut für Berufsbildung 2017, 2018; eigene Berechnungen

2.3.2 Von den Betrieben erwartete und von den Bewerber_innen erreichte Schulabschlüsse

Ab Monatsbericht September 2017 weist die Berufsausbildungsstellenstatistik der Bundesagentur für Arbeit den erwarteten Schulabschluss aus. Das Merkmal gibt nach Angaben der BA

„Auskunft darüber, welchen Schulabschluss ein Arbeitgeber für eine bestimmte Ausbildungsstelle (mindestens) erwartet (Ohne Hauptschulabschluss, Realschulabschluss, Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife, nicht relevant, Keine Angabe). Somit können der erwartete Schulabschluss für Berufsausbildungsstellen und der erreichten/angestrebte Schulabschluss der Bewerber verglichen werden“ (Bundesagentur für Arbeit 2017a, S. 26).

Die Ergebnisse sind insofern bemerkenswert, als dass die Mindestanforderungen hinsichtlich des Schulabschlusses von den meisten Arbeitgeber_innen eher niedrig angesetzt werden (vgl. Tabelle 5): Für 44,2 % der in NRW angebotenen Berufsausbildungsstellen (Deutschland: 50,5 %) beschränkt sich die Mindestanforderung der Betriebe auf einen Hauptschulabschluss. Eine Studienberechtigung (Fachhochschul-, Hochschulreife) wird als Mindestanforderung lediglich für 14,6 % der gemeldeten Ausbildungsstellen erwartet. Die tatsächliche schulische Vorbildung der Ausbildungsstellenbewerber_innen weicht davon deutlich ab: Nur 19,4 % verfügen über einen

Hauptschulabschluss (Deutschland: 26,2 %), während 40,3 % (Deutschland: 27,5 %) studienberechtigt sind.

Tabelle 5: Betriebliche Berufsausbildungsstellen nach erwartetem Schulabschluss und Bewerber_innen nach erreichtem Schulabschluss im Berichtsjahr 2016/17

	Nordrhein-Westfalen				Deutschland insgesamt			
	Betriebliche Berufsausbildungsstellen nach erwartetem Schulabschluss		Bewerber nach erreichtem Schulabschluss		Betriebliche Berufsausbildungsstellen nach erwartetem Schulabschluss		Bewerber nach erreichtem Schulabschluss	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
ohne Hauptschulabschluss	272	0,2	2.602	1,9	471	0,1	8.805	1,6
Hauptschulabschluss	48.740	44,2	26.559	19,4	263.340	50,5	143.793	26,2
Realschulabschluss	37.138	33,7	46.634	34,0	192.285	36,8	221.078	40,4
Fachhochschulreife	13.295	12,1	31.970	23,3	37.394	7,2	75.377	13,8
Allgemeine Hochschulreife	2.829	2,6	23.171	16,9	8.062	1,5	75.162	13,7
nicht relevant, keine Angabe	7.962	7,2	6.037	4,4	20.318	3,9	23.609	4,3
Insgesamt	110.236	100,0	136.973	100,0	521.870	100,0	547.824	100,0

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Angaben zu den betrieblichen Berufsausbildungsstellen nach erwartetem Berufsabschluss im Berichtsjahr 2016/17 folgen dem aktualisierten Datenstand vom Februar 2017.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2017a, 2017b, 2018a; eigene Berechnungen

2.3.3 Reaktionen der Marktteilnehmer (Betriebe, Jugendliche) auf die Disparitäten

Es stellt sich nun die Frage, wie die beiden Seiten des Ausbildungsmarktes auf diese Disparitäten zwischen Mindesterwartungen und tatsächlich mitgebrachten Schulabschlüssen reagieren.

Reaktionen der Betriebe

Was die Betriebe betrifft, so lässt sich aus der in Tabelle 5 aufgeführten Verteilung der erwarteten Schulabschlüsse zunächst schließen, dass viele von ihnen durchaus bereit wären, gegebenenfalls auch Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen als Auszubildende einzustellen. Untersuchungen zu den Übergangschancen von Bewerber_innen mit Hauptschulabschluss in Abhängigkeit von verschiedenen Marktlagen deuten darauf hin, dass die Betriebe bei Bewerbermangel auch so reagieren (vgl. Ulrich 2013). Andererseits macht die *tatsächliche* schulische Vorbildung der Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag deutlich, dass die Betriebe die geforderten Schulabschlüsse vor allem als *Mindestanforderungen* betrachten. Sie sperren sich nicht dagegen, gegebenenfalls auch Bewerber_innen einzustellen, die höhere Schulabschlüsse als die erwarteten mitbringen. So verfügten zum 31.12.2016 nach Sonderauswertungen der *BIBB-Datenbank Auszubildende* auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) nur 20,8 % der Personen mit

neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über einen Hauptschulabschluss (Deutschland: 24,8 %) und 40,8 % über eine Studienberechtigung (Deutschland: 28,7 %).⁴ Viele Betriebe nutzen demnach die (vermeintlichen) Vorteile, die sich aus den höheren Schulabschlüssen ihrer Ausbildungsstellenbewerber_innen ergeben.⁵ Höhere Abschlüsse dürften in Situationen, in denen mehrere Bewerber_innen zur Auswahl stehen, zumeist auch präferiert werden (vgl. Eberhard 2012; Imdorf 2009).

Reaktionen der ausbildungsinteressierten Jugendlichen

Offen ist jedoch, ob die schulisch höher qualifizierten Jugendlichen ebenfalls so flexibel reagieren: Werden sie Berufsausbildungsstellen akzeptieren, die aus Sicht der Betriebe auch von Personen mit Hauptschulabschluss besetzt werden könnten? Gehen mit der gestiegenen schulischen Vorbildung womöglich auch höhere Ansprüche an die Berufsausbildungsstellen einher, und werden damit die angebotenen Berufsausbildungsstellen genügend Akzeptanz unter diesen Jugendlichen finden? Erste Hinweise zur Beantwortung dieser Fragen liefert eine Gegenüberstellung der *unbesetzten* Berufsausbildungsstellen nach erwartetem Schulabschluss und der *erfolglosen* Bewerber_innen nach tatsächlich vorhandenem Schulabschluss im Jahr 2017 (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen nach erwartetem Schulabschluss und erfolglos suchende Bewerber_innen nach erreichtem Schulabschluss (Berichtsjahr 2016/17)

	Nordrhein-Westfalen				Deutschland insgesamt			
	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen nach erwartetem Schulabschluss		Erfolglose Bewerber nach erreichtem Schulabschluss		Unbesetzte Berufsausbildungsstellen nach erwartetem Schulabschluss		Erfolglose Bewerber nach erreichtem Schulabschluss	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
ohne Hauptschulabschluss	12	0,2	506	2,2	84	0,2	1.523	1,9
Hauptschulabschluss	4.089	54,8	4.228	18,7	30.007	61,3	22.162	27,6
Realschulabschluss	1.997	26,7	7.698	34,0	12.124	24,8	30.677	38,2
Fachhochschulreife	829	11,1	5.974	26,4	3.599	7,3	12.374	15,4
Allgemeine Hochschulreife	112	1,5	3.352	14,8	455	0,9	10.427	13,0
nicht relevant, keine Angabe	427	5,7	859	3,8	2.715	5,5	3.058	3,8
Insgesamt	7.466	100,0	22.617	100,0	48.984	100,0	80.221	100,0

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Angaben zu den unbesetzten betrieblichen Berufsausbildungsstellen nach erwartetem Berufsabschluss im Berichtsjahr 2016/17 folgen dem aktualisierten Datenstand vom Februar 2017.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2017a, 2017b, 2018a; eigene Berechnungen

⁴ Ohne Personen mit Anschlussverträgen. Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2018.

⁵ Dies ist jedoch, so die Erfahrungen mancher Betriebe, nicht immer von Vorteil. Studienberechtigte einzustellen, ist bisweilen mit einem erhöhten Risiko verbunden, dass sie nach Abschluss der Ausbildung doch noch ein Studium aufnehmen und somit dem Betrieb als Fachkräfte (vorerst) verlorengehen.

Demnach entfiel von den insgesamt 7.500 zum Stichtag 30. September unbesetzten Berufsausbildungsstellen Nordrhein-Westfalens deutlich mehr als die Hälfte (54,8 %) auf Plätze, bei denen lediglich ein Hauptschulabschluss als schulische Mindestanforderung erwartet wurde. Somit waren die Besetzungsprobleme vor allem bei jenen Ausbildungsplätzen groß, die – was die schulische Mindestanforderung betraf – einer besonders großen Zahl von Ausbildungsstellenbewerber_innen zugänglich gewesen wären (denn 102.002 Bewerber_innen in NRW hätten 2017 die Mindestanforderung für diese Plätze erfüllt; vgl. nochmals Tabelle 5). Ausbildungsplätze mit höheren Erwartungen bezüglich der schulischen Vorbildung waren dagegen viel seltener unter den unbesetzten Ausbildungsstellen zu finden. Probleme mit Vakanzen haben somit inzwischen verstärkt jene Betriebe, die eher niedrigere Anforderungen an die schulische Vorbildung der Jugendlichen stellen (vgl. auch Fink et al. 2016, S. 34-35). Oft handelt es sich bei den Betrieben mit Besetzungsproblemen zugleich um kleinere Betriebe (vgl. Frei/Dahms/Prick 2014, S. 44-45).

Umgekehrt entfielen von den 22.600 erfolglosen Bewerber_innen in Nordrhein-Westfalen insgesamt 9.300 bzw. 41,2 % auf Personen mit einer Studienberechtigung, obwohl gerade diesen Jugendlichen besonders viele der gemeldeten Stellen offen gestanden hätten. Personen, die bezogen auf die schulischen Mindestanforderungen nur für relativ wenig Ausbildungsstellen in Frage kamen, weil sie lediglich über einen Hauptschulabschluss verfügten, waren dagegen nur relativ selten (zu 18,7 %) unter den erfolglosen Ausbildungsstellenbewerber_innen zu finden.

Solche vordergründig widersprüchlichen Ergebnisse lassen sich letztlich nur dadurch erklären, dass den gemeldeten Ausbildungsstellen in Abhängigkeit ihrer schulischen Mindestvoraussetzungen eine unterschiedlich hohe Attraktivität zukommt. Der Ausbildungsmarkt scheint – bezogen auf die schulische Vorbildung – von starken Segmentierungen geprägt zu sein, die *beide* Seiten des Marktes betreffen:

Auf der einen Seite neigen die Betriebe dazu, zumindest bei einem kleineren Teil ihrer Ausbildungsstellen Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen den Zutritt grundsätzlich zu verweigern. Auf der anderen Seite aber – und dieses Phänomen dürfte für die gewachsenen Besetzungsprobleme in den letzten Jahren von entscheidender Bedeutung gewesen sein – neigen die Jugendlichen dazu, nach Erreichen höherer Schulabschlüsse einen großen Teil des Ausbildungsplatzangebots weitgehend außer Acht zu lassen, weil sie ihn nicht mehr als ausreichend attraktiv erachten. Offenbar ignorieren viele von diesen Jugendlichen diesen Teil der Berufe auch dann, wenn sie damit ihren rechnerischen Vorteil, die schulischen Eingangsvoraussetzungen für viele Berufe mitzubringen, verlieren und am Ende des Jahres zu den erfolglosen Bewerber_innen zählen.

Somit lässt sich anhand der hier geschilderten Entwicklungen der Schulabschlüsse und Präferenzen der ausbildungsinteressierten Jugendlichen auch erklären, warum inzwischen unter den erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager_innen Nordrhein-Westfalens mehr als doppelt so viele Personen mit einer Studienberechtigung zu finden sind als mit einem Hauptschulabschluss. Noch im Jahr 2009 hatte es dagegen unter den erfolglosen Bewerber_innen mehr Personen mit Hauptschulabschluss als mit Studienberechtigung gegeben (vgl. den oberen Teil der Tabelle 7).

Zugleich kam es zwischen 2009 und 2017 zu einer Verschiebung bei den Erfolglosenanteilen. Blieben 2009 noch 16,2 % der Ausbildungsplatznachfrager_innen mit Hauptschulabschluss ohne Erfolg bei der Ausbildungsplatzsuche, waren es 2017 geschätzt nur noch 14,8 %. Bei den studienberechtigten Ausbildungsplatznachfrager_innen nahm dagegen die Quote der Erfolglosen von 14,6 % in 2009 auf 16,4 % in 2017 zu und übertraf damit den Erfolglosenanteil unter den Nachfrager_innen mit Hauptschul-, aber auch mit Realschulabschluss (vgl. den unteren Teil der Tabelle 7). Offenbar haben sich in den letzten Jahren die Probleme bei der Versorgung von ausbildungsinteressierten Jugendlichen verschoben. In früheren Jahren erschwerten oft niedrige Schulabschlüsse die Vermittlung in Berufsausbildung. Dagegen sind es in jüngerer Zeit verstärkt hohe Schulabschlüsse, die sich mit veränderten Anspruchshaltungen zu verbinden scheinen.

Tabelle 7: Erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage 2009-2017 differenziert nach Schulabschlüssen

	Nordrhein-Westfalen						Deutschland insgesamt					
	Insgesamt	ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Real-schulabschluss	studienberechtig-t	keine Angabe	Insgesamt	ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Real-schulabschluss	studienberechtig-t	keine Angabe
Erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage												
2009	24.872	635	6.321	9.968	6.282	1.666	88.640	3.285	29.141	33.799	13.645	8.770
2010	22.487	290	5.217	9.863	6.193	924	80.456	1.853	26.850	33.598	14.008	4.147
2011	20.712	305	4.568	8.567	6.633	639	72.417	1.413	23.223	30.184	15.234	2.363
2012	21.469	259	4.455	8.363	7.703	689	76.119	1.548	23.300	30.955	17.953	2.363
2013	24.540	244	4.768	9.242	9.646	640	83.742	1.471	24.658	34.059	20.993	2.561
2014	23.909	301	4.867	8.881	9.112	748	81.388	1.363	23.795	33.076	20.704	2.450
2015	23.327	316	4.488	8.416	9.408	699	81.037	1.382	23.233	32.504	21.358	2.560
2016	23.078	321	4.325	8.065	9.572	795	80.603	1.319	22.742	31.453	22.344	2.745
2017	22.617	506	4.228	7.698	9.326	859	80.221	1.523	22.162	30.677	22.801	3.058
Quote erfolgreicher Nachfrage												
2009	17,0%	13,3%	16,2%	18,7%	14,6%	27,2%	13,6%	14,4%	13,8%	12,4%	10,7%	45,3%
2010	15,5%	6,7%	13,1%	18,3%	14,1%	32,8%	12,6%	9,7%	12,9%	12,3%	10,6%	52,6%
2011	14,1%	7,9%	11,9%	15,8%	13,8%	23,7%	11,3%	7,9%	11,5%	11,2%	10,3%	37,3%
2012	14,8%	6,6%	12,3%	15,9%	15,3%	28,3%	12,1%	9,0%	12,2%	11,8%	11,9%	41,7%
2013	17,0%	6,7%	13,6%	19,2%	17,4%	28,5%	13,7%	8,7%	13,8%	13,3%	13,5%	41,2%
2014	16,9%	7,8%	15,2%	18,3%	16,7%	34,4%	13,5%	8,2%	14,1%	13,0%	13,1%	39,0%
2015	16,7%	8,1%	14,8%	17,7%	16,7%	36,7%	13,4%	8,6%	14,5%	12,8%	12,8%	38,5%
2016	16,7%	7,8%	15,3%	17,2%	17,0%	34,9%	13,4%	7,5%	15,0%	12,5%	13,0%	31,6%
2017	16,2%	11,6%	14,8%	16,3%	16,4%	36,2%	13,3%	8,5%	14,6%	12,2%	13,2%	33,8%

Anmerkungen: Die Gesamtzahlen berücksichtigen nachträgliche Korrekturen der BA bis zum Jahr 2009, durch die Bewerber in so genannten Abiturientenberufen nun mitgezählt werden. Dies führte zu leicht höheren Bewerberzahlen (in NRW erhöhte sich damit die Bewerbergesamtzahl um 280 Personen bzw. 0,2%).

Bei der Aufteilung der Bewerber nach Schulabschlüssen konnten diese Personen nicht immer zugeordnet werden; sie wurden dementsprechend in der Kategorie "keine Angabe" mit ausgewiesen. Die daraus resultierenden Abweichungen sind marginal und vernachlässigenswert.

Um die Aufteilung der Ausbildungsplatznachfrage nach Schulabschlüssen schätzen zu können, wurden die Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes mit Stichtag 31.12. auf die Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum Stichtag 30.09. projiziert. Dabei wurden wie in der BIBB-Erhebung Personen mit einem Anschlussvertrag ausgeschlossen. Zur Schätzung für 2017 wurden die Ergebnisse vom 31.12.2016 herangezogen, für frühere Jahre die Ergebnisse aus dem jeweils selben Jahr.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2013, 2017c, 2017d; Bundesinstitut für Berufsbildung 2017, 2018; eigene Berechnungen

3 Passungsprobleme als Folgen heterogener Marktlagen

Je stärker die Vorstellungen der Betriebe und Jugendlichen hinsichtlich des Berufs, des Ausbildungsortes und der Merkmale des jeweiligen Ausbildungsvertragspartners bzw. der jeweiligen Ausbildungsvertragspartnerin voneinander abweichen, desto wahrscheinlicher ist es, dass selbst bei weitgehend ausgeglichenen Ausbildungsmarktverhältnissen auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes höhere Anteile von erfolglosen Marktteilnahmen zu beobachten sind. Versorgungsprobleme von Jugendlichen und Besetzungsprobleme von betrieblichen Berufsausbildungsstellen gehen miteinander einher und manifestieren damit das Phänomen der Passungsprobleme.

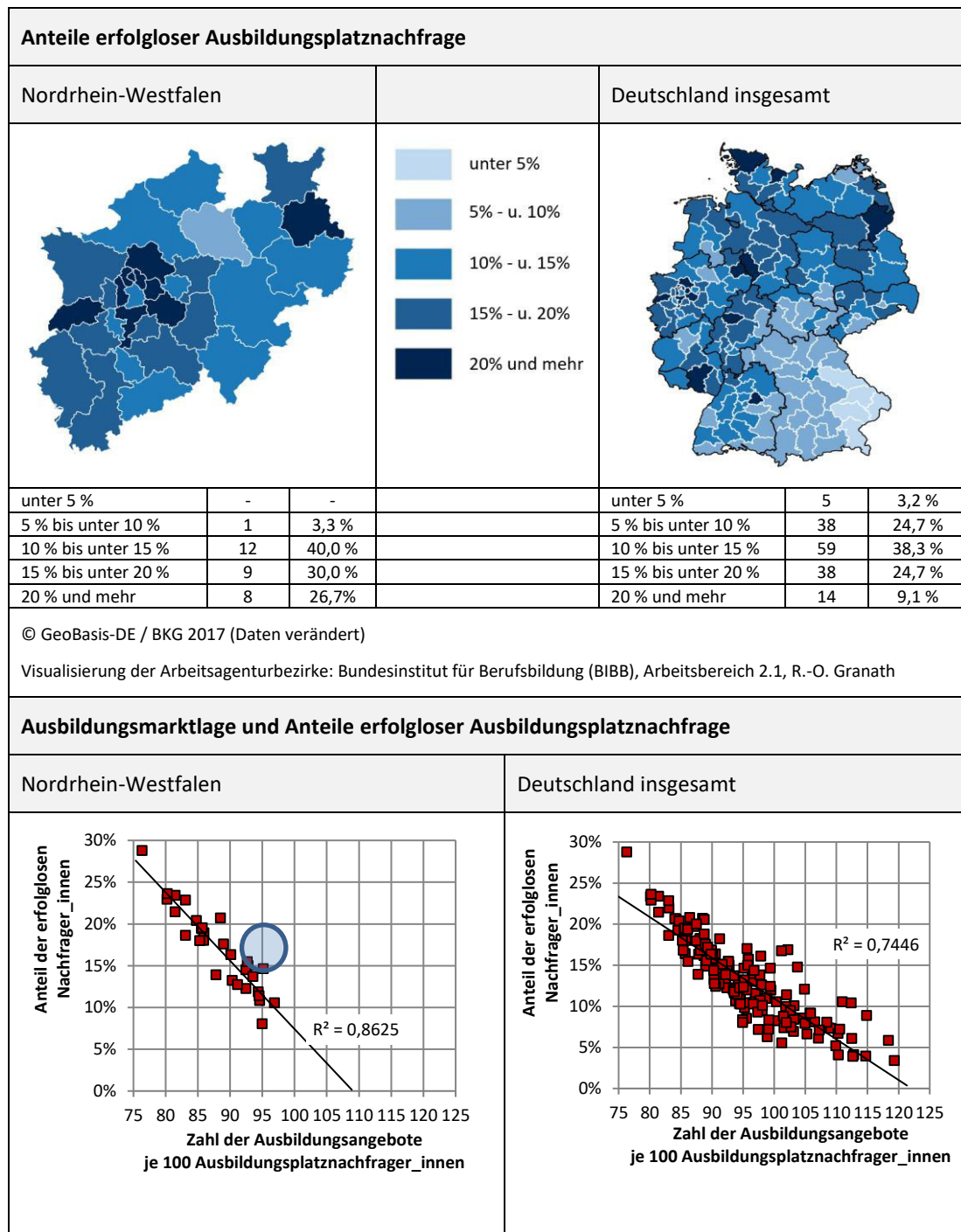
In Nordrhein-Westfalen fällt die Ausbildungsplatznachfrage in Relation zum Ausbildungsplatzangebot immer noch höher aus; damit gibt es zwangsläufig erfolglose Nachfrage. Wir wollen uns im folgenden Kapitel 3.1 nicht nur einen Überblick über die Quoten der erfolglosen Nachfrage in den verschiedenen Regionen Nordrhein-Westfalens verschaffen, sondern zugleich auch den Nachweis erbringen, dass diese Quoten in den verschiedenen Regionen als Folge von beruflichen und Merkmalsdisparitäten vor Ort höher ausfallen, als es bei einem *nicht* durch Passungsprobleme geprägten Ausbildungsmarkt der Fall wäre. Im Abschnitt 3.2 werden wir dann umgekehrt untersuchen, inwieweit die Besetzungsprobleme von Ausbildungsstellen in den Regionen als Folge von Passungsproblemen höher ausfallen, als es angesichts der Angebots-Nachfrage-Relationen eigentlich der Fall sein müsste.

3.1 Versorgungsprobleme ungeachtet unbesetzter Ausbildungsplätze

Wie zunächst der obere Teil der Abbildung 4 zeigt, variieren die Anteile erfolgloser Ausbildungsplatznachfrage in Nordrhein-Westfalen (links) tendenziell auf höherem Niveau als im Bundesgebiet insgesamt (rechts). In neun bzw. 30 % der 30 Arbeitsagenturbezirke Nordrhein-Westfalens schwanken die Erfolglosenanteile zwischen 15 % und 20 % (Deutschland: in 24,7 %), und in 26,7 % der Bezirke liegen sie sogar höher als 20 % (Deutschland insgesamt: in 9,1 %).

Dass nun die Höhe der Erfolglosenanteile in den verschiedenen Regionen nicht allein durch das niedrigere Ausbildungsplatzangebot bestimmt wird, sondern auch durch Passungsprobleme, lässt sich durch ein einfaches Verfahren recht anschaulich demonstrieren: Dabei werden die in den Regionen beobachteten Quoten erfolgloser Nachfrage in Beziehung gesetzt zu den Angebots-Nachfrage-Relationen. Zwischen beiden Größen besteht erwartungsgemäß eine enge rechnerische Beziehung. Sie wird über die eingezogene Regressionsgrade symbolisiert: Je mehr Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager_innen es gibt, desto geringer fällt der Anteil der erfolglosen Nachfrage aus.

Abbildung 4: Regionale Anteile erfolgloser Ausbildungsplatznachfrage 2017 in NRW und in Deutschland insgesamt



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); eigene Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

In Nordrhein-Westfalen gab es 2017 keinen Arbeitsagenturbezirk, in dem rechnerisch 100 Ausbildungsangebote oder mehr je 100 Nachfrager_innen zur Verfügung standen. Anhand der Re-

gressionsgeraden lässt sich nun jedoch ermitteln, welche Auswirkung es auf die Quote erfolgloser Nachfrage hätte, wäre in einer Region das Verhältnis von Angebot und Nachfrage ausgeglichen, gäbe es also genau 100 Angebote je 100 Nachfrager_innen.

Wäre dieser Markt von keinerlei Passungsproblemen betroffen, hätten beide Seiten des Marktes vollständig zueinander gefunden und die Quote der erfolglosen Nachfrage läge bei null. Dies trifft auf die nordrhein-westfälischen Arbeitsagenturbezirke jedoch nicht zu, wie die Regressionsgerade zeigt; der Anteil der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage läge unter den jetzigen Bedingungen bei circa 7,5 % (vgl. die kreisförmige Markierung im linken unteren Teil der Abbildung 4). Es würden demnach selbst bei einem ausgeglichenen Markt 7,5 % der Ausbildungsplatznachfrage erfolglos bleiben. Wären nun alle nordrhein-westfälischen Märkte rechnerisch ausgeglichen, wären 2017 als Folge von Passungsproblemen rund 10.400 (eben 7,5 %) der insgesamt 139.300 nordrhein-westfälischen Ausbildungsplatznachfrager_innen erfolglos geblieben. Dieser Wert kann grob als der Effekt bestehender Passungsprobleme interpretiert werden; die darüber hinaus gehenden 12.200 erfolglosen Nachfrager_innen wären der Tatsache geschuldet, dass es 2017 in allen Regionen Nordrhein-Westfalens im Vergleich zur Ausbildungsplatznachfrage zu wenig Angebote gab.

Vergleicht man nun die Quote Nordrhein-Westfalens (7,5 %) mit der Quote für Deutschland insgesamt – diese liegt bei 10,5 %, wie in der Abbildung 4 unten rechts anhand der dortigen Regressionsgeraden ablesbar ist –, so wird auch an dieser Stelle deutlich, dass zwar auch Nordrhein-Westfalen von Passungsproblemen betroffen ist, dies aber nicht im selben Maße wie Deutschland insgesamt.

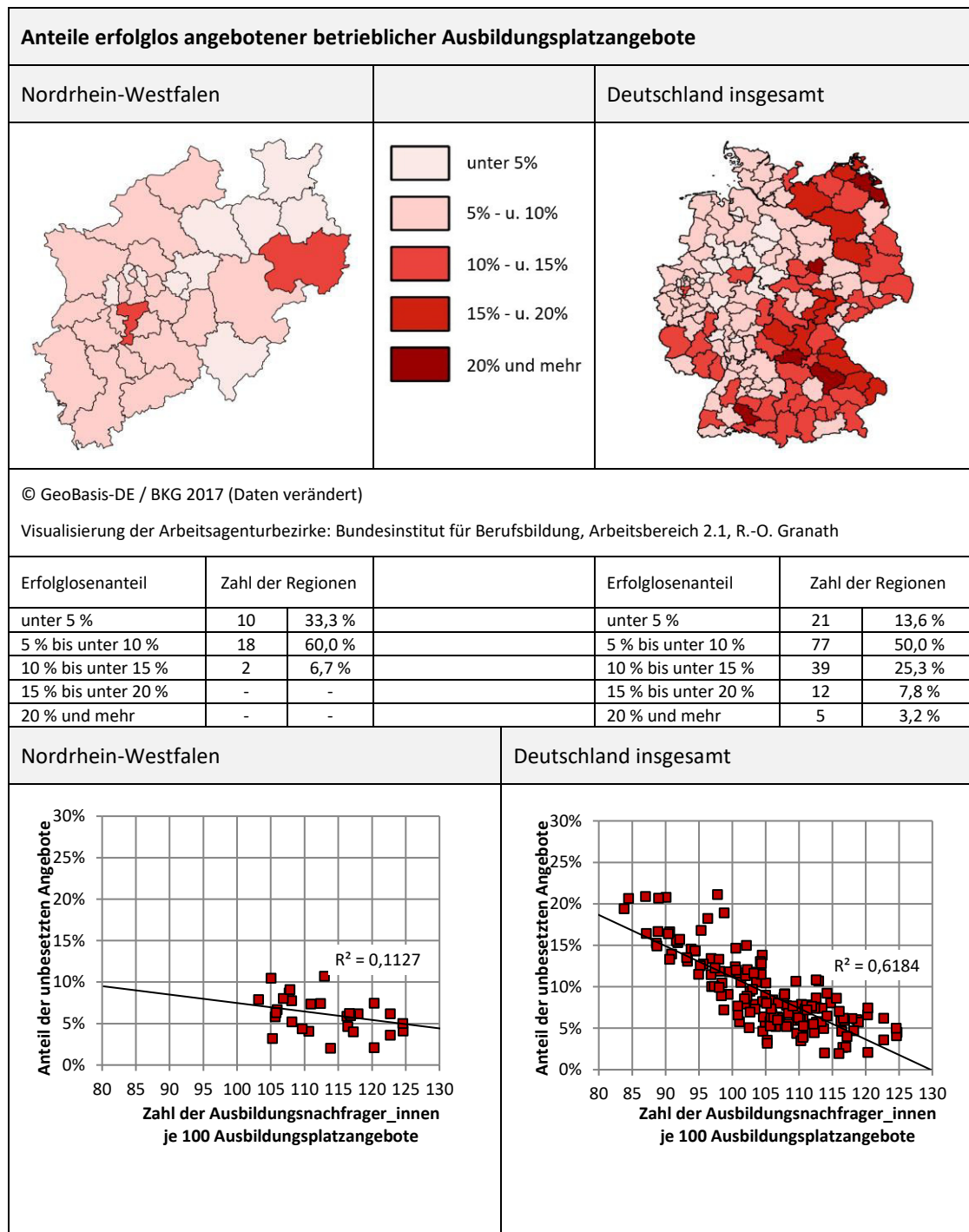
3.2 Besetzungsprobleme ungeachtet noch suchender Ausbildungsstellenbewerber_innen

Wechseln wir nun zur anderen Seite des Ausbildungsmarktes und betrachten wir zunächst die in 2017 zu beobachtenden Anteile der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote in den nordrhein-westfälischen Arbeitsagenturbezirken (vgl. Abbildung 5, oben links) bzw. in allen deutschen Arbeitsagenturbezirken (vgl. Abbildung 5, oben rechts).

Demnach liegen die Quoten der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote in zehn bzw. 33,3 % der 30 nordrhein-westfälischen Bezirke unter 5 %. In weiteren 18 bzw. 60,0 % der Bezirke variieren sie zwischen 5 % und 10 %, und in zweien bzw. 6,7 % der Bezirke schwanken sie sogar zwischen 10 % und 15 %. Höhere Werte werden in den Regionen Nordrhein-Westfalens zurzeit noch nicht verbucht, im Gegensatz zu Deutschland insgesamt. In Deutschland insgesamt sind nicht nur bereits in 25,3 % aller Arbeitsamtsbezirke Quoten unbesetzter Ausbildungsplätze zwischen 10 % und 15 % zu beobachten, sondern in 7,8 % der Regionen sogar Anteile zwischen 15 % und 20 % und in weiteren 3,2 % Spitzenwerte von über 20 %.

Ungeachtet der deutlich gestiegenen Zahl unbesetzter Plätze fallen die regionalen Quoten der bis zum Stichtag offenen betrieblichen Ausbildungsplatzangebote in den nordrhein-westfälischen Regionen im Vergleich zu allen deutschen Agenturbezirken somit immer noch unterdurchschnittlich aus.

Abbildung 5: Regionale Anteile erfolglos angebotener betrieblicher Ausbildungsplatzangebote 2017 in NRW und in Deutschland insgesamt



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (BA), Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

Um nun wiederum einen Eindruck zu gewinnen, wie hoch die Quote der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote ausfiele, wären die regionalen Märkte ausgeglichen, werden die regionalen Anteile der bis zum Stichtag noch ungenutzten Angebote in Beziehung zu den Marktverhältnissen gebracht, wobei es sich an dieser Stelle anbietet, die Relationen umzukehren und die Marktverhältnisse als Zahl der Ausbildungsplatznachfrager_innen je 100 Angebote zu ermitteln (vgl. Abbildung 5, unten links). Zunächst wird wiederum deutlich, dass es 2017 keine nordrhein-westfälische Region gab, in der rechnerisch nicht genügend Ausbildungsplatznachfrager_innen den Angeboten gegenüberstanden. Darüber hinaus zeigt sich, dass der Zusammenhang zwischen den regionalen Anteilen der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote und den Marktverhältnissen in Nordrhein-Westfalen nicht so eng ist wie die Beziehung zwischen den regionalen Quoten der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage und den dortigen Angebots-Nachfrage-Relationen. Eine der Ursachen hierfür könnte die deutlich geringere Spannweite der in Nordrhein-Westfalen zu beobachtenden regionalen Anteile unbesetzter Angebote sein. Diese Anteile liegen viel dichter beieinander als die in allen Regionen Deutschlands gemessenen Quoten.

Deshalb ist die anhand der Regressionsgraden vorzunehmende Berechnung, wie hoch die Quote der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote ausfiele, stünden in einer Region genau 100 Nachfrager_innen für 100 Angebote zur Verfügung, deutlich unsicherer. Würde man sie dennoch durchführen, läge das Resultat wiederum bei 7,5 %. Dieser Wert fällt niedriger aus als der für alle deutschen Arbeitsagenturbezirke (11 %; vgl. die Regressionsgrade in der Abbildung 5, unten links). Ungeachtet der größeren statistischen Unsicherheit deutet es sich somit auch hier an, dass die nordrhein-westfälischen Passungsprobleme nicht dasselbe Ausmaß besitzen wie die Passungsprobleme in Deutschland insgesamt.

Gleichwohl bleibt festzustellen, dass auch in Nordrhein-Westfalen die Passungsprobleme seit 2009 deutlich zunahmen und dass diese Entwicklung primär durch den stetig steigenden Anteil an nicht mehr besetzbaren betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten verursacht wurde. Der Anteil der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage stieg zwar nicht weiter an, sank aber auch nicht substanziell und verharrte auf relativ hohem Niveau (vgl. nochmals Tabelle 1). Zu klären ist somit insbesondere die Frage, warum die ausbildungsinteressierten Jugendlichen die Chancen, die sich durch die insgesamt verbesserte Marktlage und die bis zum Ende des Jahres deutlich höhere Zahl an noch offenen Ausbildungsstellen ergaben, nicht stärker nutzten.

Wir wollen deshalb bei der nachfolgenden Ursachenanalyse den Schwerpunkt auf das Auswahlverhalten der Jugendlichen legen und nach Gründen suchen, warum Jugendliche Bildungsangeboten ausweichen, obwohl sie in diesem Fall gegebenenfalls ohne Ausbildungsplatz verbleiben.

4 Ursachen

4.1 Welche Faktoren behindern eine stärkere Anpassung der Ausbildungsplatznachfrage an die angebotenen Ausbildungsberufe?

Warum weichen ausbildungsinteressierte Jugendliche bestimmten Berufen aus bzw. beachten sie erst gar nicht? Es liegt nahe, Annahmen hierzu aus Theorien abzuleiten, die sich mit der Berufswahl von jungen Menschen beschäftigen. Im Rahmen der hier vorliegenden Fragestellung ist jedoch eine Besonderheit zu berücksichtigen. Herkömmlicherweise beschäftigen sich Berufswahltheorien mit der Frage, warum bestimmte Berufe gewählt werden, weniger mit der Frage, warum sie *nicht* gewählt werden. Die Wahl und Nichtwahl von Berufen müssen jedoch nicht zwingend denselben Logiken folgen. Eine Klärung dieser Frage ist keineswegs eine theoretische Spitzfindigkeit, da sie gravierende praktische Konsequenzen hat. Denn sollte die Nichtwahl von Berufen tatsächlich anderen Logiken folgen, so müssen Gegenmaßnahmen zugunsten der bislang nicht beachteten Berufe zuvorderst auch an *diesen* Logiken ansetzen (vgl. Matthes 2018).

Ein weiteres Problem für die Suche nach Antworten auf die oben gestellte Frage besteht in der inzwischen stark gewachsenen Zahl der verschiedenen Berufswahltheorien (vgl. auch hier Matthes 2018). Im Rahmen der hier vorliegenden, begrenzten Expertise es nicht möglich, die verschiedenen Ansätze auch nur grob zu skizzieren. Das Problem lässt sich jedoch insofern minimieren, als sich letztlich alle Berufswahltheorien auf ein allgemeines Handlungsmodell zurückführen bzw. als Spezifikationen dieses allgemeinen Handlungsmodells interpretieren lassen. Gemeint ist die Wert-Erwartungs-Theorie (vgl. Beckmann/Heckhausen 2006; Esser 1999; Vroom 1964). Wir wollen sie deshalb zum Ausgangspunkt unserer theoretischen Überlegungen machen, um sie an verschiedenen Stellen als Sprungbrett in weitere theoretische Ansätze zu nutzen, die im Zusammenhang mit unserem Thema von Relevanz sind.

4.1.1 Hinweise aus der Wert-Erwartungs-Theorie

Die grundlegende These der Wert-Erwartungs-Theorie ist einfach: Menschen bevorzugen jene Handlungsziele, denen sie einen möglichst hohen Wert (W) beimessen und von denen sie zugleich mit ausreichender Sicherheit erwarten (E), dass wir sie erreichen können. Übertragen auf die Berufswahl geht es somit zum einen um die Frage, welchen beruflichen Aspekten die Jugendlichen im Einzelnen einen Wert beimessen. Zum anderen steht die Frage im Raum, an welchen Aspekten sie ihre Erwartung festmachen, ob sie diejenigen Berufe, deren Wahl sie als wertvoll erachten, auch erreichen können.

Fasst man nun die Ergebnisse der Berufswahlforschung zusammen, so lassen sich die verschiedenen beruflichen Aspekte, denen Jugendliche in der Regel einen Wert (W) beimessen, vereinfachend zwei grundlegenden Fragen zuordnen (vgl. Abbildung 6):

- Entsprechen die Tätigkeiten und Bedingungen im Beruf dem, wie und unter welchen Umständen ich arbeiten möchte?

- Stärkt der Beruf meine soziale Identität, meinen Platz in der Gesellschaft und das Bild, das andere Menschen von mir haben?

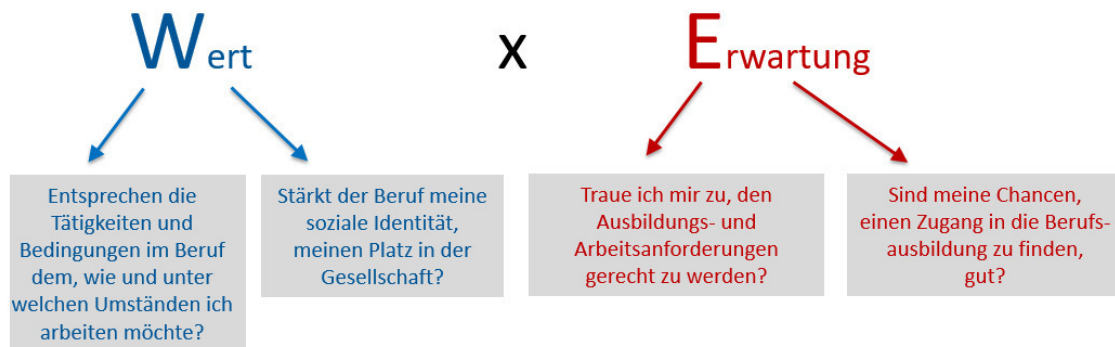
Die Erwartung (E), erfolgreich einen bestimmten Beruf zu erlernen, macht sich zunächst an dem subjektiven Zutrauen fest, in der Ausbildung bestehen zu können. Hier geht es um die Frage:

- Traue ich mir zu, den vermuteten Ausbildungs- und Arbeitsanforderungen gerecht werden zu können?

Im Rahmen eines marktförmigen Inklusionsmechanismus, wie er für den Eintritt in die duale Berufsausbildung typisch ist (vgl. Schier/Ulrich 2017), sind jedoch auch die Eintrittschancen zu reflektieren:

- Sind meine Chancen gut, einen Zugang in die Berufsausbildung zu finden?

Abbildung 6: Wert-Erwartungs-theoretische Reflexionen im Kontext der Berufswahl



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Vroom 1964, Esser 1999 sowie Beckmann/Heckhausen 2006

Sowohl bei der Wert- als auch bei der Erwartungskomponente geht es zudem darum, die *relative* Bedeutung der verschiedenen Aspekte zu klären, die für die jeweilige Komponente konstitutiv sind: Wie relevant sind soziale Identitätsbedürfnisse im Vergleich zum Wunsch, eine interessante Tätigkeit auszuüben, und in welchem Verhältnis stehen beide Seiten? Welche Rolle spielt das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten im Vergleich zur Frage, ob die Zugangschancen auf dem Ausbildungsmarkt gut sind? Und gibt es bei den Antworten auf beide Fragen Unterschiede, je nachdem, ob es um die Wahl oder um die Nichtbeachtung eines bestimmten Berufs geht?

4.1.2 Werte im Kontext der Berufsfindung

Dass für den Ausschluss von Berufen bei der Berufswahl andere Kriterien eine Rolle spielen könnten als für die Wahl eines Berufs, wird umso wahrscheinlicher, je stärker die Berufswahl vielfältige Bedürfnisse eines Menschen berührt und je stärker die verschiedenen Bedürfnisse in einem ungleichen, hierarchischen Verhältnis zueinander stehen. Bereits der Motivationspsychologe Abraham Maslow vermutete, dass die verschiedenen Bedürfnisse des Menschen eine Hierarchie bilden, bei der grundlegende Bedürfnisse der materiellen Existenzsicherung Vorrang gegenüber sozialen Bedürfnissen der Anerkennung und diese wiederum Priorität gegenüber Selbstverwirklichungsbedürfnissen haben (vgl. Maslow 1943).

Für die Berufswahl bedeutet dies, dass hier zunächst im- oder explizit all jene Berufe ausgeschlossen würden, die eine materielle Existenzsicherung oder Schutz vor körperlicher Unversehrtheit nicht in einem aus Sicht des Jugendlichen akzeptablen Mindestmaß sicherstellen. Die meisten dualen Ausbildungsberufe dürften allerdings solchen Bedürfnissen weitgehend genügen; es sei denn, spezielle Merkmale der Jugendlichen (z. B. Allergien) grenzen den Kreis der in Frage kommenden Berufe von vornherein aus.

In stark unterschiedlichem Maße scheinen dagegen die dualen Ausbildungsberufe zur sozialen Anerkennung und damit zur Stärkung der sozialen Identität beizutragen. Aus der Wert-Erwartungs-Theorie lässt sich nun die Annahme ableiten, dass Jugendliche versuchen, mit der Wahl ihres Berufs ihren Nutzen auch an dieser Stelle zu maximieren. Sie würden demnach zunächst all jene Berufe ausschließen, die aus ihrer Sicht nicht in ausreichendem Maße ihre soziale Identität stärken, um sich erst dann die Frage zu stellen, welche der realistischerweise noch verbleibenden, genügend anerkennungsträchtigen Berufe sich mit für sie interessanten Tätigkeiten verbinden. Während somit für die letztendliche Auswahl des Berufs Interessen eine bedeutende Rolle spielen, sind es für den vorzeitigen Ausschluss von („erst gar nicht in Frage kommenden“) Berufen neben Sicherheits- und materiellen Bedürfnissen vor allem soziale Identitätsbedürfnisse.

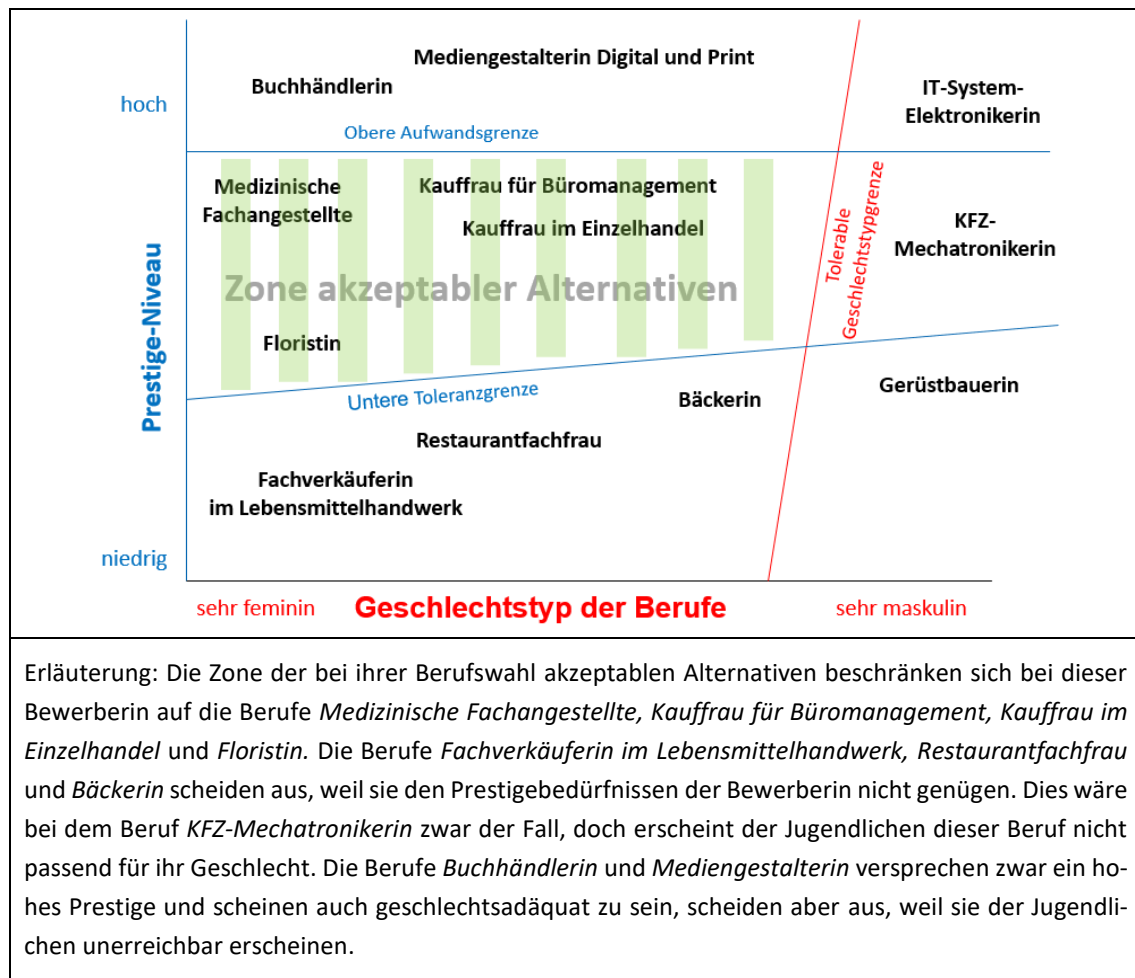
Die Berufswahltheorie von Linda Gottfredson

Wohl kaum eine andere Berufswahltheorie hat stärker auf eine mögliche Hierarchie der verschiedenen Bedürfnisse hingewiesen, die Jugendliche im Zuge der Berufswahl zu stillen zu versuchen, als die der amerikanischen Psychologin Linda Gottfredson (vgl. Gottfredson 1981, 2004). Ihrer Theorie zufolge dient Berufswahl maßgeblich der Stärkung der eigenen Identität, indem all jene Berufe ausgeschlossen werden, die dazu nicht in ausreichendem Maße in der Lage sind. Die Identitätsbedürfnisse umfassen dabei auch Aspekte geschlechtlicher Identität; das heißt, der Beruf wird im- oder explizit auch dazu herangezogen, die eigene geschlechtliche Identität zu stärken bzw. zumindest nicht durch einen unpassenden Beruf zu schwächen.

Abbildung 7 veranschaulicht Gottfredsons theoretischen Ansatz am fiktiven Beispiel einer Jugendlichen mit Hauptschulabschluss. Ihr erscheinen als weiblicher Person Berufe wie Gerüstbauerin oder KFZ-Mechatronikerin nicht passend zu sein. Bei Berufen wie Bäckerin oder insbesondere auch Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk ist dies ihrem Eindruck nach zwar der Fall, doch stehen diese beiden Berufe ihrer Ansicht nach ihren (vom Geschlecht unabhängigen) Prestigebedürfnissen entgegen.

Was den möglichen Prestigegewinn betrifft, hält sie Berufe wie Buchhändlerin oder Mediengestalterin für besonders nützlich, doch rechnet sie angesichts ihrer Vorbildung nicht damit, diese Ausbildungsberufe erreichen zu können. Erreichbar und immer noch genügend statuträchtig erscheinen ihr dagegen die Berufe Medizinische Fachangestellte, Kauffrau für Büromanagement, Kauffrau im Einzelhandel oder Floristin, unter denen sie schließlich auch unter Berücksichtigung ihrer Tätigkeitsinteressen eine Auswahl derjenigen Berufe trifft, auf die sie sich bewerben wird.

Abbildung 7: Toleranz- und Akzeptanzgrenzen einer Jugendlichen mit Hauptschulabschluss bei der Berufswahl nach der Theorie von Linda Gottfredson (fiktives Beispiel)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Gottfredson 2004

Sollten geschlechtliche und soziale Identitätsbedürfnisse beim Ausschluss von Berufen tatsächlich eine wesentliche Rolle spielen, wie Gottfredson behauptet, schließen sich zwei Fragen an: Erstens: Wie erkennen die Jugendlichen, ob ein bestimmter Beruf ihre geschlechtliche und soziale Identität stärkt? Und zweitens: Welche Berufsmerkmale tragen zu einer Stärkung der geschlechtlichen und sozialen Identität bei, und welche Merkmale vermögen dies nicht oder schwächen diese sogar?

Die erste Frage berührt die Beziehung zwischen dem Selbstbild einer Person und dem Bild, das ihr soziales Umfeld von ihr bildet (vgl. dazu ausführlich Eberhard et al. 2015). Es ist ein zentrales Ergebnis der Identitätsforschung, dass die Ausformung des Selbstkonzeptes von Rückmeldungen der sozialen Umwelt abhängig ist (vgl. Burke 1980; Mead 1934). Aus den Reaktionen Dritter auf das eigene Verhalten schließt die Person auf die Merkmale und Charakteristika der eigenen Person (vgl. Stets/Burke 2003); die Reaktionen bilden gleichsam einen sozialen Spiegel, in dem die Person sich selbst erkennt (vgl. Cooley 1902, S. 152). Zeigen sich Dritte z. B. beeindruckt vom Verhalten der Person, so stärkt dies nicht nur das Selbstwertgefühl der Person, sondern zugleich auch ihr Selbstkonzept, attraktiv zu sein (vgl. Haußer 1983).

Für die Berufswahl bedeutet dies, dass sich eine Person im- oder explizit einen Eindruck verschafft, wie relevante Dritte aus ihrem Umfeld reagieren könnten, würde sie einen bestimmten Beruf erlernen wollen. Sind die (tatsächlichen oder auch bloß vermuteten) Reaktionen positiv, kann die Person mit einer Stärkung ihrer sozialen Identität rechnen; fallen sie negativ aus, droht die Wahl des entsprechenden Berufs dagegen ihre soziale Position zu schwächen.

Da eine Person aufgrund ihres Bedürfnisses nach sozialer Anerkennung stark an positiven Rückmeldungen auf ihr Verhalten interessiert ist, verhält sie sich in Berufswahlsituationen nicht passiv. Vielmehr versucht sie von vornherein, die Reaktionen Dritter zu steuern, indem sie selbst solche Berufe präferiert, die positive Rückmeldungen wahrscheinlich und negative Rückmeldungen unwahrscheinlich machen. Die Berufswahl wird damit zu einem Instrument der Selbstdarstellung der Person und ihres Versuchs, den Eindruck zu steuern, den Dritte von ihr haben sollen („Impression Management“; vgl. Mummendey 2002; Tedeschi 1981).⁶ Dies bedeutet wiederum umgekehrt, dass die Neigung einer Person, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, stets von den imaginären oder tatsächlichen Reaktionen ihres sozialen Umfeldes mitbestimmt wird.

Hinweise aus der BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Wir wollen diese These im Folgenden anhand einer Stichprobe von knapp 2.000 nordrhein-westfälischen Schüler_innen der neunten und zehnten Jahrgangsstufe näher beleuchten. Die Untersuchung, durchgeführt als schriftliche Befragung der Schüler_innen im Klassen- bzw. Kursverband, fand im Frühjahr 2015 und damit zum Ende des ersten bzw. zum Beginn des zweiten Halbjahres des Schuljahres 2014/15 statt. Schüler_innen aus Gymnasien waren zu 34 % vertreten, solche aus Realschulen zu 43 % und solche aus Hauptschulen zu 23 %. Jungen und Mädchen waren nahezu gleichmäßig vertreten. Bei der Auswahl der Schulen, realisiert als Klumpenstichprobe, wurde darauf geachtet, dass in den betreffenden Regionen unterschiedliche Ausbildungsmarktverhältnisse herrschten. Die Studie wurde von einer Mitarbeiterin des BIBB geleitet, die sie zugleich als Datenbasis für ihre Dissertation nutzte. Dissertationsthema war auch hier die Frage, warum Berufe *nicht* gewählt werden (vgl. Matthes 2018).

Den Schüler_innen waren jeweils zehn Berufe mit der Frage vorgegeben worden, wie gut sie sich vorstellen könnten, später einmal selbst im jeweiligen Beruf zu arbeiten. Zugleich sollten die Schüler_innen für jeden der zehn Berufe angeben, wie gut sie damit vermutlich a) bei ihren Freund_innen und b) bei ihrer Familie ankommen würden. Damit ließen sich intrapersonale Korrelationen zwischen der eigenen Neigung hin zum Beruf und den vermuteten Reaktionen der Freund_innen und der Familie berechnen, die wir im Rahmen eines so genannten Within-Regressionmodells ermittelten (vgl. Allison 2009; Brüderl 2010).

⁶ Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass der deutsche Philosoph Arthur Schopenhauer bereits Mitte der 19. Jahrhunderts auf die Neigung des Menschen verwies, den beruflichen Kontext zugunsten seines Anerkennungsstrebens und seines Bedürfnisses zu funktionalisieren, den Eindruck Dritter zu steuern: Er vermutete, dass „fast Alles, wonach Menschen, ihr Leben lang, mit rastloser Anstrengung und unter tausend Gefahren und Mühsaligkeiten, unermüdlich streben, zum letzten Zwecke hat, sich dadurch in der Meinung Anderer zu erhöhen, indem nämlich nicht nur Aemter, sondern auch Reichthum, und selbst Wissenschaft und Kunst, im Grunde und hauptsächlich deshalb angestrebt werden“ (Schopenhauer 1891, S. 398-399.).

Zu den zehn vorgegebenen Berufen zählten die vier dualen Ausbildungsberufe Bäcker_in, Friseur_in, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Kraftfahrzeugmechatroniker_in, die drei Pflegeberufe Altenpfleger_in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger_in, Gesundheits- und Krankenpfleger_in sowie die beiden akademischen Berufe Arzt bzw. Ärztin und Lehrer_in (zu den Auswahllogiken vgl. Matthes 2018). Die Ergebnisse der Berechnungen finden sich in Tabelle 8. Neben den in Spalte 1 berichteten Werten für die Befragten insgesamt finden sich auch Differenzierungen zwischen Jugendlichen, deren Elternteile beide Akademiker_innen sind (Spalte 2), und denjenigen, bei denen dies nicht der Fall ist.

Tabelle 8: Statistische Abhängigkeit der Neigung zu den zehn Berufen von den Reaktionen Dritter – Ergebnisse der BIBB-Schülerbefragung 2015

	Alle Jugendlichen	darunter:	
		Eltern sind Akademiker	sonstige Jugendlichen
	Sp.1	Sp.2	Sp.3
%-Ausgangswert, bezogen auf den Beruf "Altenpfleger/in" ¹⁾	35,739	32,241	36,115
Veränderung dieses Wertes (um %-Punkte):			
• wenn die vermutete Reaktion der Freunde um einen %-Punkt positiver ausfällt	+0,420 ***	+0,406 ***	+0,419 ***
• wenn die vermutete Reaktion der Familie um einen %-Punkt positiver ausfällt	+0,207 ***	+0,151 ***	+0,213 ***
Zusammenfassende Statistiken			
• Mittlere Zahl der untersuchten Berufe (gültige Werte)	8,3	8,6	8,3
• Zahl der untersuchten Probanden	1.853	229	1.624
• Zahl der untersuchten Urteile	15.430	1.979	13.451
• Erklärte Varianz	41,5%	38,6%	42,2%

* $p \leq 0,050$ ** $p \leq 0,010$ *** $p \leq 0,001$ (bei zweiseitigen Tests)

¹⁾ bei tendenziell positiver Reaktion der Freunde und der Familie

Ergebnisse eines 'Within-Regressionsmodells' auf Basis regionaler Längsschnittdaten unter Kontrolle der Einzelberufe mittels Dummies

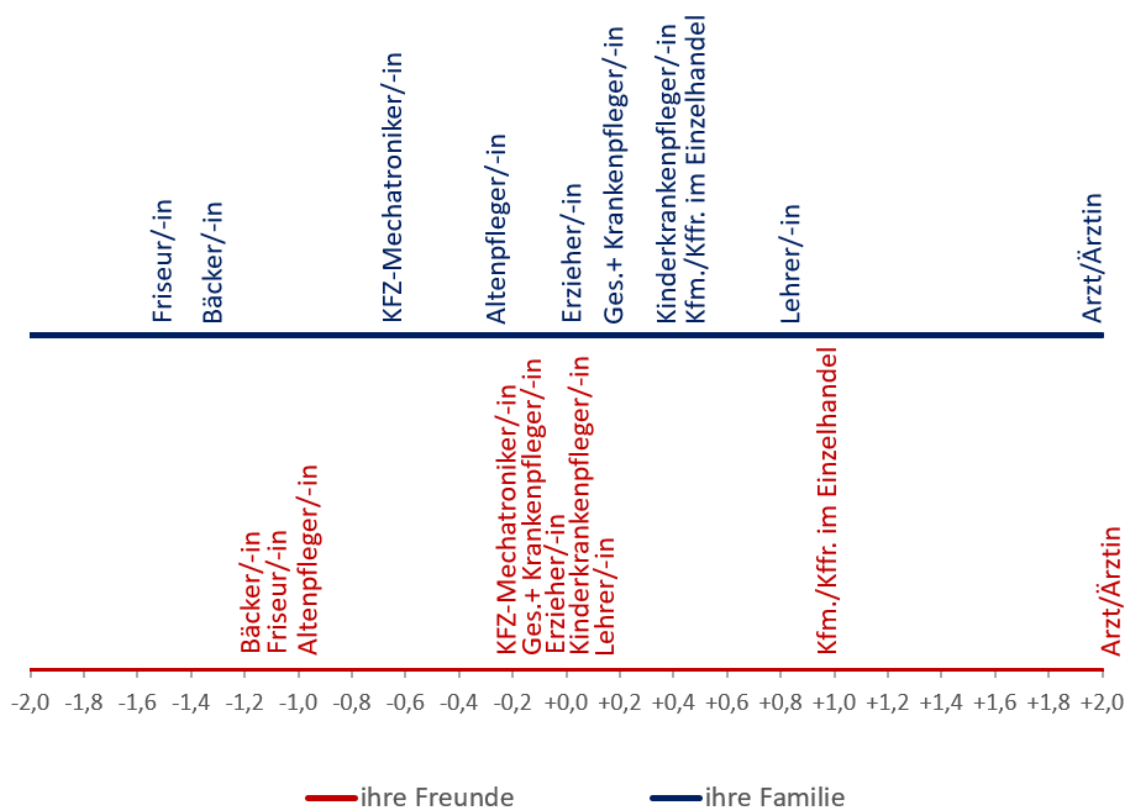
Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 (vgl. dazu auch Matthes 2018)

Wie nun anhand der Regressionskoeffizienten ablesbar ist, zeigen sich die erwarteten Einflüsse. So steigt die Neigung (die ‚Vorstellbarkeit‘), später einmal selbst im jeweiligen Beruf zu arbeiten, um 0,420 Prozentpunkte, wenn die vermutete Reaktion der Freund_innen um einen Prozentpunkt positiver ausfällt (vgl. Spalte 1). Reagiert die Familie ebenfalls um einen Prozentpunkt positiver, so steigt die Neigung nochmals um 0,207 Prozentpunkte (vgl. Spalte 1). Die Einflüsse der Reaktionen Dritter sind sowohl bei Schüler_innen zu erkennen, deren Elternteile beide Akademiker_innen sind (vgl. Spalte 2), als auch bei den befragten Jugendlichen, bei denen dies nicht der Fall ist.

Auf welche Berufe reagieren nun die Freund_innen und die Familie überdurchschnittlich positiv und auf welche eher negativ? Die Ergebnisse finden sich in Abbildung 8, eingetragen auf einer

z-Skala, bei der 0 dem Durchschnittswert und eine Einheit um 1 einer Standardabweichung entsprechen. Demnach kämen die Jugendlichen aus ihrer Sicht bei ihren *Familien* besonders gut mit den beiden akademischen Berufen Lehrer_in und Arzt bzw. Ärztin an und am schlechtesten mit den drei Handwerksberufen Friseur_in, Bäcker_in und KFZ-Mechatroniker_in. Dabei ist das schlechte Abschneiden des Berufs KFZ-Mechatroniker_in primär darauf zurückzuführen, dass Familien vor allem dann negativ reagieren, wenn es um die Berufswahl weiblicher Jugendlicher geht. Somit führt von den vier hier berücksichtigten dualen Ausbildungsberufen lediglich der Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel aus der Perspektive der Jugendlichen zu überdurchschnittlich positiven Rückmeldungen ihrer Familien.

Abbildung 8: Von Jugendlichen in NRW vermutete Präferenzen bei ihren Freund_innen und Familien, wenn es um die Berufswahl der Jugendlichen gehen würde



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 (vgl. dazu auch Matthes 2018)

Bei ihren Freund_innen ist das Reaktionsmuster nach dem Eindruck der Jugendlichen ähnlich; nur lösen hier die Berufe Lehrer_in und Altenpfleger_in deutlich weniger positive Rückmeldungen aus, wodurch der Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel auf den zweiten Rangplatz und der Beruf KFZ-Mechatroniker_in vom drittletztten auf den siebten Rangplatz aufsteigt.

Damit eröffnet sich die Frage, an welchen beruflichen Aspekten sich die Freund_innen und die Familie – aus Sicht der befragten Jugendlichen – bei ihren Rückmeldungen orientieren könnten. Um hierauf eine Antwort zu finden, wurden verschiedene berufliche Merkmale wie der (von den

Befragten vermutete) Verdienst⁷, der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss und mit Studienberechtigung im entsprechenden Bildungsgang sowie das Ausmaß der Geschlechtsadäquanz⁸ mit den vermuteten Reaktionen der Freund_innen und Familie in Beziehung gesetzt. Entsprechende Ergebnisse hierzu finden sich in Tabelle 9 und Tabelle 10.

Tabelle 9: Berufsmerkmale und ihr Einfluss auf die positiven Reaktionen der Freund_innen

	Alle Jugendlichen	darunter:	
		Eltern sind Akademiker	sonstige Jugendlichen
%-Ausgangswert ¹⁾	63,345	59,182	63,909
Veränderung dieses Wertes (um %-Punkte):			
• wenn der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss um einen %-Punkt höher ausfällt	-0,163 ***	-0,122 **	-0,169 ***
• wenn der Anteil der Personen mit Studienberechtigung um einen %-Punkt höher ausfällt	-0,053 ***	+0,052 *	-0,067 ***
• wenn die Verdienstmöglichkeiten um einen %-Punkt höher ausfallen	+0,535 ***	+0,496 ***	+0,538 ***
• wenn die Geschlechtsadäquanz um einen %-Punkt höher ausfällt	+0,259 ***	+0,174 ***	+0,270 ***
Zusammenfassende Statistiken			
• Mittlere Zahl der untersuchten Berufe (gültige Werte)	8,3	8,6	8,3
• Zahl der untersuchten Probanden	1.853	229	1.624
• Zahl der untersuchten Urteile	15.430	1.979	13.451
• Erklärte Varianz	41,5%	38,6%	42,2%

* $p \leq 0,050$ ** $p \leq 0,010$ *** $p \leq 0,001$ (bei einseitigen Tests)

¹⁾ bezogen auf den fiktiven Fall eines Berufs mit einem Studienberechtigtenanteil von 20% und einem Hauptschüleranteil von 0%, bei mittlerer Geschlechtsadäquanz und mittleren Verdienstmöglichkeiten
Ergebnisse eines linearen Regressionsmodells ("Within-Modells" auf Basis regionaler Längsschnittdaten)

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 (vgl. dazu auch Matthes 2018)

Demnach würden die Freund_innen nach Auffassung der befragten Jugendlichen mit umso positiveren Rückmeldungen reagieren, je weniger Personen mit Hauptschulabschluss den Beruf erlernen, je größer die Verdienstmöglichkeiten und je typischer der Beruf für das Geschlecht des jeweiligen Jugendlichen ist (vgl. Tabelle 9). Dass möglichst viele Studienberechtigte den Beruf erlernen, zeitigt dagegen keine positiven Effekte. Allerdings gilt dies nicht für die Jugendlichen, deren Eltern Akademiker_innen sind (vgl. mittlere Spalte). Für sie, die sich mehrheitlich in einem Gymnasium befinden, spielt auch dies eine signifikant positive Rolle. Hier zeigt sich der aus anderen Studien bekannte Einfluss der Herkunft auf die Bildungsansprüche ihres sozialen Umfeldes, der offenbar auch die eigenen Freund_innen einschließt (vgl. dazu auch Mischler 2018; Mischler/Ulrich 2018).

⁷ Hier transformiert auf einer Perzentilskala von 0 *sehr niedrig* bis 100 *sehr hoch*.

⁸ Berechnet wie folgt: Je höher im jeweiligen Beruf der Anteil der Personen mit demselben Geschlecht wie das des bzw. der jeweils befragten Proband_in ausfällt, desto höher ist auch die Geschlechtsadäquanz.

Tabelle 10: Berufsmerkmale und ihr Einfluss auf positiven Reaktionen der Familie

	Alle Jugendlichen	darunter:	
		Eltern sind Akademiker	sonstige Jugendlichen
%-Ausgangswert ¹⁾	71,974	66,187	72,778
Veränderung dieses Wertes (um %-Punkte):			
• wenn der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss um einen %-Punkt höher ausfällt	-0,332 ***	-0,280 **	-0,340 ***
• wenn der Anteil der Personen mit Studienberechtigung um einen %-Punkt höher ausfällt	+0,006	+0,070 **	-0,002 ***
• wenn die Verdienstmöglichkeiten um einen %-Punkt höher ausfallen	+0,505 ***	+0,498 ***	+0,504 ***
• wenn die Geschlechtsadäquanz um einen %-Punkt höher ausfällt	+0,151 ***	+0,061 **	+0,164 ***
Zusammenfassende Statistiken			
• Mittlere Zahl der untersuchten Berufe (gültige Werte)	9,0	9,3	9,0
• Zahl der untersuchten Probanden	1.869	230	1.639
• Zahl der untersuchten Urteile	16.859	2.131	14.728
• Erklärte Varianz	38,8%	47,1%	37,8%

* $p \leq 0,050$ ** $p \leq 0,010$ *** $p \leq 0,001$ (bei einseitigen Tests)

¹⁾ bezogen auf den fiktiven Fall eines Berufs mit einem Studienberechtigtenanteil von 20% und einem Hauptschüleranteil von 0%, bei mittlerer Geschlechtsadäquanz und mittleren Verdienstmöglichkeiten
Ergebnisse eines linearen Regressionsmodells ("Within-Modells" auf Basis regionaler Längsschnittdaten)

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 (vgl. dazu auch Matthes 2018)

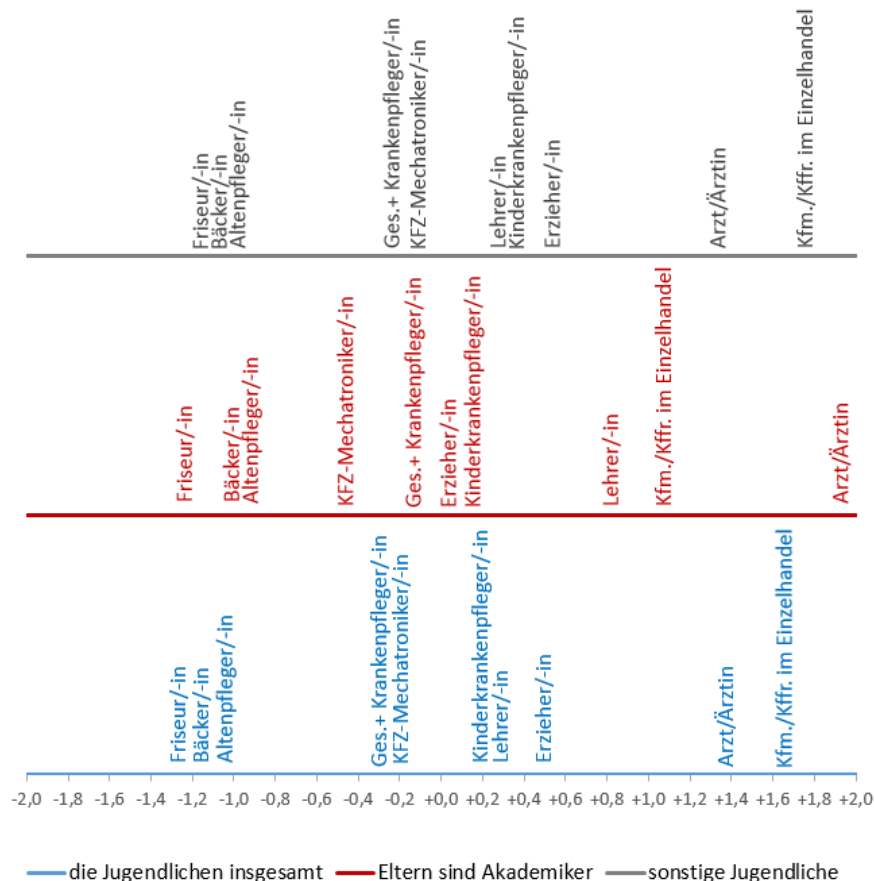
Dieser Herkunftseffekt lässt sich auch bei den vermuteten Reaktionen der Familie finden (vgl. die mittlere Spalte in Tabelle 10). Und auch in anderer Hinsicht ähneln die Ergebnisse den Resultaten der Tabelle 9. So sind ein niedriger Anteil von Personen mit Hauptschulabschluss im Beruf (vgl. dazu auch Wellgraf 2012), ein hoher Verdienst und ein Beruf, der für das Geschlecht des jeweiligen Jugendlichen typisch ist, offenbar auch für die vermuteten Reaktionen der Familie wichtige Orientierungsgrößen. Dabei spielt die Geschlechtsadäquanz bei den Familien, in denen die Eltern Akademiker_innen sind, zwar auch eine signifikante Rolle, doch ist dieser Effekt nicht so stark ausgeprägt wie bei den anderen Familien (vgl. Eberhard et al. 2015).

Was bedeuten diese Ergebnisse nun für die Einstellung der Jugendlichen gegenüber den hier untersuchten Berufen? Abbildung 9 gibt wieder, welche Berufe bei den Jugendlichen eher eine überdurchschnittliche und welche eher eine unterdurchschnittliche Präferenz besitzen. Dabei wird wiederum auch zwischen Jugendlichen mit Akademikereltern und sonstigen Jugendlichen unterschieden.

Demnach ist die Neigung der Jugendlichen zu den Berufen Friseur_in, Bäcker_in und Altenpfleger_in am geringsten, am höchsten dagegen, zumindest bei den Jugendlichen ohne Akademikereltern, zum Beruf Einzelhandelskaufmann/-frau. Bei den Jugendlichen mit Akademikereltern ist dies anders; hier ist – wenn auch bei diesen Jugendlichen der Beruf Einzelhandelskaufmann/-frau überdurchschnittlich gut abschneidet – der Arztberuf mit Abstand am attraktivsten. Zudem zählt bei ihnen auch der Lehrerberuf zu den deutlich überdurchschnittlich attraktiven Berufsbildern.

Dass der Beruf KFZ-Mechatroniker_in insgesamt eher unterdurchschnittlich abschneidet, ist allein auf das starke Desinteresse der weiblichen Jugendlichen zurückzuführen, die sich bei diesem Beruf noch deutlich seltener als bei den Berufen Bäcker_in oder Friseur_in vorstellen können, ihn auszuüben. Dagegen zählt der Beruf KFZ-Mechatroniker_in bei den männlichen Jugendlichen zusammen mit den Berufen Einzelhandelskaufmann/-frau und Arzt bzw. Ärztin zu den attraktivsten. Die Tendenz zu einer geschlechtsspezifischen Berufswahl zeigt sich somit auch in dieser Studie (vgl. dazu auch Eberhard et al. 2015).

Abbildung 9: Präferenzverteilungen der Jugendlichen bei zehn ausgewählten Berufen



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 (vgl. dazu auch Matthes 2018)

Es sei darauf hingewiesen, dass angesichts der beschränkten Anzahl von Berufen und in die Untersuchung einbezogenen potenziellen Einflussgrößen die hier berichteten Ergebnisse aus der *BIBB-Schülerbefragung NRW 2015* mit Vorsicht zu interpretieren sind. Andererseits stehen sie in Übereinstimmung mit anderen Studien, die sich mit der Bedeutung sozialer Identitätsbedürfnisse für die Berufswahl beschäftigen. Soziale Anerkennung zu erfahren, stellt auch bei der Berufswahl ein zentrales Motiv dar. Dass dabei das Geschlecht immer noch eine Rolle spielt, wie Gottfredson behauptete, ließe sich hier anhand der vermuteten unterschiedlichen Reaktionen in Abhängigkeit vom eigenen Geschlecht, etwa beim Beruf KFZ-Mechatroniker_in, belegen.

Hinweise aus früheren BIBB-Studien

Damit bleibt noch die Frage zu klären, welche Aspekte zum Prestige, der zweiten wichtigen Identitätsdimension in Gottfredsons Modell, beitragen. Die hier berichteten Ergebnisse aus der *BIBB-Schülerbefragung NRW 2015* deuten auf zwei Aspekte hin, die eine Rolle spielen könnten, nämlich einerseits einkommensstark (reich) und andererseits gebildet zu wirken. Doch wie lässt sich dieser Eindruck, gebildet zu wirken, durch eine Berufswahl erzeugen? Offenbar dadurch, dass jene Berufe aus dem Kreis der grundsätzlich in Frage kommenden Berufe ausgeschlossen werden, in der das Bildungsniveau als nicht sehr hoch eingeschätzt wird. Dieser Weg scheint nahezu zwingend zu sein, rekapituliert man die bereits in den 1980er-Jahren von Gildemeister/Robert getroffene Feststellung, dass Berufe ‚zentrale Definitionsräume‘ sozialer Identität seien, da von ihnen stets auch auf die Persönlichkeitsmerkmale der Berufsinhaber_innen geschlossen würde:

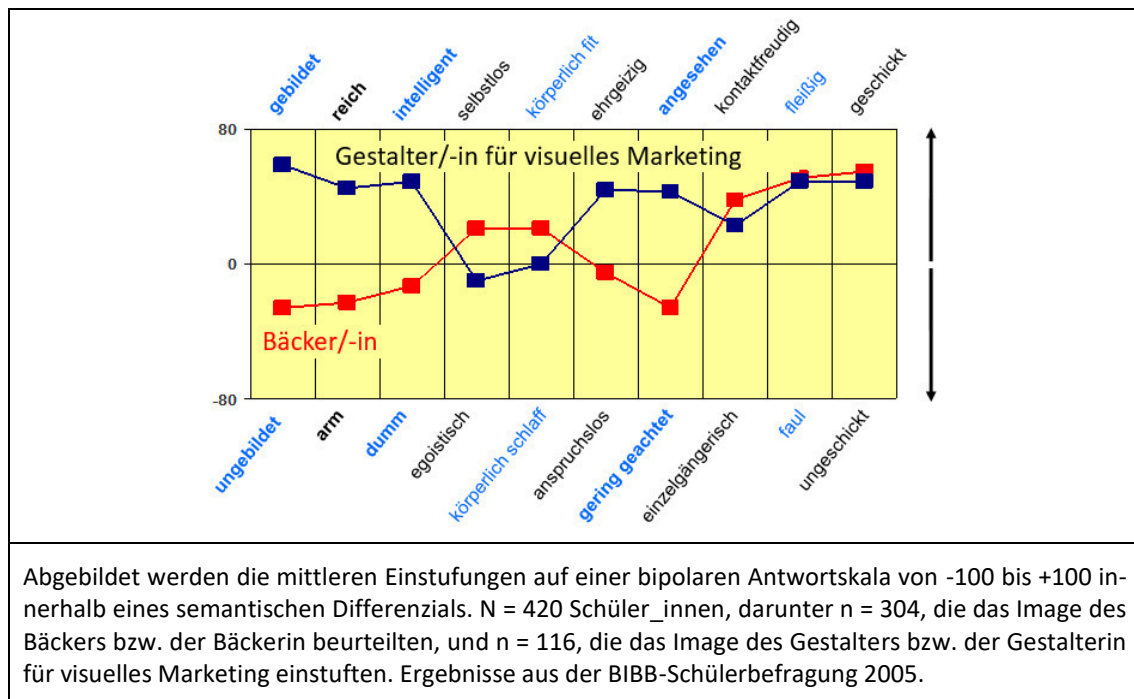
„In der Wahrnehmung durch andere – der Fremdidentifizierung des Einzelnen – werden Beruf und Person oft tendenziell in eins gesetzt, wird im Beruf ein Indikator dafür gesehen, ‚wer die Person ist‘. Der Beruf wird dann zum Filter, durch den hindurch eine Person wahrgenommen, beurteilt und taxiert wird. An ihn schließen sich Identitätshypothesen an, Stereotype und Images. Auch unter diesem Aspekt bildet der Beruf einen wesentlichen ‚Kristallisationspunkt sozialer Identität‘, muss sich jede Selbstdefinition des Arbeitenden mit den darin enthaltenen Identitätszumutungen auseinandersetzen“ (Gildemeister/Robert 1987, S. 73).⁹

Wir wollen diesem Phänomen¹⁰ im Folgenden am Beispiel des Berufs Bäcker_in noch etwas näher nachgehen – jenem Beruf, der in der *BIBB-Schülerbefragung NRW 2015* zusammen mit dem Beruf Friseur_in die negativsten Reaktionen hervorrief. Bereits in den 2000er-Jahren wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht, welche, wie Gildemeister/Robert (1987) es ausdrückten, ‚Identitätszumutungen‘ sich mit diesem Beruf verbinden. Die damaligen Schüler_innen wurden gefragt, was sie vermuten, wie Andere über jemanden denken, der als Bäcker_in arbeitet. Zum Vergleich wurde diese Frage auch für andere Berufe gestellt, so für den Beruf Gestalter_in für visuelles Marketing, einen Beruf, der zu den am stärksten nachgefragten dualen Ausbildungsberufen zählt. Die Ergebnisse finden sich in Abbildung 10.

⁹ Ähnlich argumentierte Treiman bereits in den 1970er-Jahren: „Menschen werden über ihre Arbeit erkannt. Es ist deshalb kein Zufall, dass, wenn sich Fremde treffen, das Gespräch mit der Standardfrage eröffnet wird: ‚Welche Arbeit üben Sie aus?‘ Denn diese Information liefert den besten Hinweis auf die Art von Person, die man ist und mit der man es zu tun hat. Sie kennzeichnet eine Person als jemanden, mit dem man rechnen muss oder als jemanden, der getrost ignoriert werden kann, als jemanden, dem Respekt gezollt werden muss oder als jemanden, von dem Respekt erwartet werden kann. Darüber hinaus erlaubt sie zumindest grobe Rückschlüsse auf Einstellungen, Erfahrungen und Lebensstil. Kurz gesagt, berufliche Rollen lokalisieren Individuen im sozialen Raum und schaffen so die Bühne für ihre Interaktion miteinander“ (Treiman 1977, S. 1; Übersetzung des englischen Originaltextes durch die Verfasser dieses Beitrages).

¹⁰ Am 15.01.2009 berichtete die Frankfurter Rundschau unter der Überschrift *Bloß keinen Metzger im Bett* über eine EMNID-Befragung von 1.000 Personen, in welchem Beruf der bzw. die jeweilige Partner_in ‚auf keinen Fall arbeiten sollte‘. Metzger_innen, Schlachter_innen und Bestattungsunternehmer_innen waren demnach ‚eher nicht erwünscht‘. Auch wenn die Studie eher unterhaltenden Charakter hatte, veranschaulicht sie doch, welche Folgen die Berufswahl für die soziale Selbstverortung von Individuen haben kann.

Abbildung 10: Vermutungen von Jugendlichen, wie andere über Personen denken, die den Beruf *Bäcker_in* bzw. *Gestalter_in* für visuelles Marketing ausüben



Quelle: Eberhard et al. 2009, S. 11

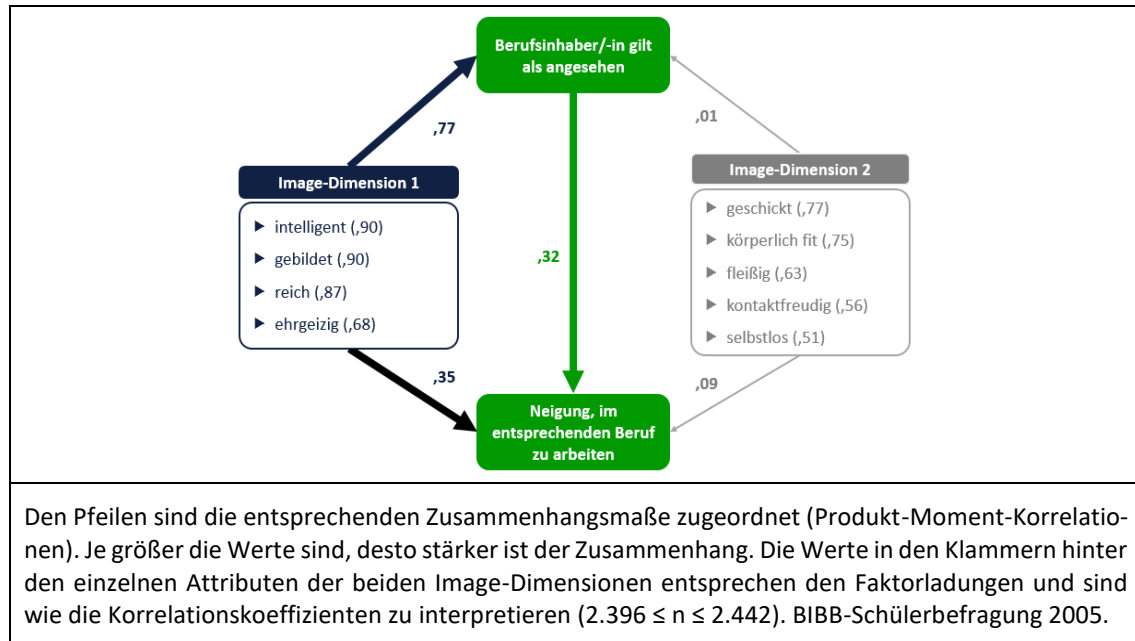
Nach den Vermutungen der befragten Jugendlichen verorten ihre Mitmenschen Bildung, Intellekt und Vermögen von Bäcker_innen demnach eher im unterdurchschnittlichen Bereich und halten Gestalter_innen für visuelles Marketing für signifikant gebildeter, intelligenter und reicher. Insbesondere Realschüler_innen gingen damals von deutlichen Unterschieden zwischen den beiden Berufen aus, was die Einschätzungen Dritter betrifft. Hauptschüler_innen urteilten zwar etwas vorsichtiger, waren aber nichtsdestotrotz ebenso von deutlichen Unterschieden überzeugt. Relativ positiv schnitt der bzw. die Bäcker_in dagegen bei den Eigenschaften selbstlos, körperlich fit, kontaktfreudig, fleißig und geschickt ab. Gleichwohl führten all diese Eigenschaften nicht dazu, dass den Bäcker_innen ein hohes Ansehen unterstellt wurde; im Gegenteil glaubten die befragten Jugendlichen, dass deren Ansehen bei den Anderen eher gering ist.

Die hier exemplarisch für die beiden Berufe Bäcker_in und Gestalter_in für visuelles Marketing dargestellten Ergebnisse ließen sich im Hinblick auf die sonstigen damals untersuchten Berufe verallgemeinern: Wie eine Faktorenanalyse zeigte, scheint es auf der einen Seite aus Sicht der Jugendlichen in der Fremdwahrnehmung von Berufsinhaber_innen eine zusammenhängende Gruppe von Eigenschaften zu geben, welche die Eigenschaften intelligent, gebildet und reich sowie ehrgeizig umfasst. Darüber hinaus existiert eine zweite Gruppe mit den Eigenschaften geschickt, körperlich fit, fleißig, kontaktfreudig und selbstlos (vgl. Abbildung 11).

Die untersuchten Berufe zeigen nun in den beiden Merkmalsgruppen jeweils spezifische Ausprägungen; entscheidend dabei ist aber, dass die Eigenschaften, die für das Ansehen bei Dritten maßgeblich sind, primär in der ersten Gruppe zu finden sind: intelligent, gebildet und reich zu

wirken. Daher werden Berufe, deren Inhaber entsprechend beurteilt werden, von den Jugendlichen bevorzugt. Die Aspekte der zweiten Dimension (geschickt, körperlich fit, fleißig, kontaktfreudig und selbstlos) fördern dagegen kaum das Prestige. Sie stärken somit auch kaum die Neigung der Jugendlichen, entsprechende Berufe zu ergreifen (vgl. Eberhard et al. 2009).

Abbildung 11: ‚Dualismus‘ im Image von Berufsinhaber_innen und seine Bedeutung für die Neigung, den entsprechenden Beruf zu ergreifen



Quelle: Eberhard et al. 2009, S. 11

Berufsinhaber, die weniger verdienen und/oder niedrige Bildungsabschlüsse vorweisen, erfahren somit nach Meinung der Jugendlichen deutlich weniger Anerkennung, selbst dann, wenn sie in ihrem Beruf eine hohe Geschicklichkeit erwerben, sich als sozial umgänglich und selbstlos erweisen. Auch bewegungsreiche Arbeiten, die die körperliche Fitness stärken, helfen kaum, das Prestige zu fördern. Aus Sicht der Jugendlichen ist es somit für das eigene Ansehen nicht übermäßig hilfreich, gewerbliche Berufe wie z. B. Landwirt_in, Gebäudereiniger_in oder Maler_in und Lackierer_in zu ergreifen, da diese eher auf der zweiten Dimension verortet werden. Dienstleistungsberufe schneiden dagegen oft besser ab, wie oben auch der Vergleich zwischen den Ausbildungsberufen Gestalter_in für visuelles Marketing und Bäcker_in gezeigt hat.

Im Rahmen der *BIBB-Schülerbefragung NRW 2015* wurden ähnliche Ergebnisse erzielt, obwohl hier die Schüler_innen nur zu beurteilen hatten, wie Personen, die *Pflegeberufe* ergriffen hatten, von Dritten wahrgenommen werden. Wiederum zeigte sich ein eigentümlicher Dualismus, bei dem eine Gruppe mit den Eigenschaften gebildet, intelligent und reich einer zweiten Gruppe mit den Eigenschaften fleißig, geschickt, kontaktfreudig und körperlich fit gegenüberstand. Und auch hier korrelierte die erste Merkmalsgruppe deutlich mit dem vermuteten Ansehen ($r = 0,506$, $n = 1.746$), während der Zusammenhang der zweiten Gruppe mit dem vermuteten Ansehen ($r = 0,125$, $n = 1.746$) eher schwach ausfiel.

Gesellschaftlich-kulturelle Ursachen

Offenbar werden aus Sicht der Jugendlichen in unserer Gesellschaft Intelligenz und körperliches Geschick tendenziell nicht nur als zwei unterschiedliche, mehr oder weniger unabhängige Eigenschaften wahrgenommen, sodass Geschick auch nicht als etwas gelten kann, das mit Intelligenz oder mit Bildung zu tun hat. Darüber hinaus wird die Intelligenz, wie sie auch immer zu definieren ist, als höherwertiger und damit auch als prestigeträchtiger als körperliches Geschick wahrgenommen. Die Jugendlichen scheinen mit ihrer Wahrnehmung somit auf jenen Dualismus zu reagieren, der nach Ansicht des amerikanischen Entwicklungspsychologen Paul Bloom zu den angeborenen Alltagsillusionen des Menschen zählt (vgl. Bloom 2004, 2005) und sowohl unsere Kulturgeschichte im Allgemeinen als auch unsere Bildungssysteme im Speziellen geprägt haben: hier der Geist und die Aufgabe des Bildungssystems, die Einsichtsfähigkeit des Geistes und seine Herrschaft über die Triebhaftigkeit des Körpers zu stärken, und dort der Körper, der dem Geist untergeordnet ist, ihm als ein Werkzeug dient und der entsprechend trainiert werden kann, dessen Geschicklichkeit aber nicht mit der Bildung gleichgesetzt werden kann.

Zweifelsohne erschwert eine solche, gerade in den ‚gebildeten‘ Schichten verbreitete Vorstellung, Berufen dasselbe Ausmaß an Achtung entgegenzubringen, in denen in unterschiedlichem Maße ‚geistig‘ und ‚körperlich‘ gearbeitet wird (vgl. Eberhard et al. 2009).¹¹ Anerkennenswerte Bildung wäre somit eher eine Sache des in (hoch-)schulischer Umgebung geformten Intellekts, weniger des in der Praxis ausgeformten Tätigkeitsvermögens (vgl. Ulrich 2018). So stimmte auch beim im 2018 durchgeführten BIBB-Expertenmonitor die überwiegende Zahl der Berufsbildungsfachleute darin überein, dass Berufe, in denen körperlich gearbeitet wird, in der Gesellschaft eher als minderwertig gelten. Berufe mit Bewerbermangel fänden vor allem deshalb keine Interessent_innen, weil diese Berufe ein geringes gesellschaftliches Ansehen hätten und die duale Berufsausbildung insgesamt im Vergleich zum Studium ein schlechteres Image habe (vgl. Tabelle 11).

BIBB-Expertenmonitor

Beim BIBB-Expertenmonitor handelt es sich um ein Onlineerhebungsinstrument, mit dem mehrere Hundert Fachleute in regelmäßigen Abständen zu Entwicklungen und Problemen im Bereich der beruflichen Bildung befragt werden. Die Expert_innen stammen aus Betrieben, Arbeitnehmer-, Arbeitgeber-, Wirtschafts-, Berufsverbänden, Hochschulen, Schulen, Forschungseinrichtungen, beruflichen Bildungsstätten sowie der Bildungs- und Arbeitsadministration. Der Monitor des Frühjahr 2018 fand unter der Überschrift *Betriebe ohne Azubis, Jugendliche ohne Ausbildungsstellen: Ausbildungsmarkt in der Krise* statt (vgl. Eberhard et al. 2018).

¹¹ Bereits bei Platon (428/427 v.Chr. – 348/347 v.Chr.) finden sich Äußerungen über eine angebliche Minderwertigkeit der Handwerksberufe. Zwar kann ein Staat auch nach platonischer Auffassung nicht ohne diese Berufe bestehen. Doch sind diese Berufe, da der Körper geringzuschätzen ist, eines gebildeten Menschen unwürdig. Der Nährstand ordnet sein Tun einem äußeren Zweck unter (z. B. der Herstellung eines Brotes oder Tongefäßes), nicht jedoch der Erkenntnis und Vervollkommenheit seiner Seele. Er wird zum *βάνανος*, zum – so in wörtlicher Übersetzung – ‚am Ofen arbeitenden‘ *Banausen*, dessen Arbeit ihn von der Vervollkommenheit seines Geistes abhält (vgl. auch Janich 2015, S. 15; Schelten 2005).

Tabelle 11: Mögliche Ursachen für die Passungsprobleme im Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen Phänomenen

	Herkunft der Experten								Insgesamt
	Betrieb	Kammer, zuständige Stelle, Innung, Arbeitgeber-, Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerorganisation, Gewerkschaft	Universität, Hochschule, Forschungsinstitute	allgemeinbildende oder berufsbildende Schule	sonstige Bildungseinrichtung	Bildungs-, Arbeitsverwaltung, Berufsverband	sonstige Herkunft	
Berufe, in denen körperlich gearbeitet wird, gelten in der Gesellschaft eher als minderwertig.	66	72	62	71	79	71	65	75	71
Berufe mit Bewerbermangel finden vor allem deshalb keine Interessenten, weil diese Berufe ein geringes gesellschaftliches Ansehen haben.	73	74	71	72	77	73	72	72	73
Die duale Berufsausbildung hat im Vergleich zum Studium ein schlechteres Image.	72	79	67	70	74	76	69	72	73
Zahl der Befragten	55	78	45	48	65	46	38	24	399

Berichtet werden die mittleren Zustimmungswerte auf einer Skala von 0 "überhaupt keine Zustimmung" bis 100 "völlige Zustimmung".

Quelle: Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2018 *Ausbildungsmarkt in der Krise?*; vgl. Eberhard et al. 2018

Eine „Ungleichbewertung von intellektuellen und handwerklichen Fähigkeiten“ legitimiert und verfestigt jedoch nicht nur soziale Ungleichheit, wie Mansel (1993, S. 55) hervorhob. Sie *vereinseitigt* auch das Bildungsverständnis in der Gesellschaft: Der Ausschluss handwerklichen Geschicks aus dem Fächerkanon der höheren Schulen sendet symbolträchtige Signale, dass handwerkliche Fähigkeiten zur ‚wahren‘ Bildung eines Menschen kaum beitragen (vgl. Nida-Rümelin 2014). „Noch gilt in Deutschland im Zweifel: Lieber arbeitsloser Architekt als gefragter, gut bezahlter Heizungstechniker“, vermutete die Handelsblatt-Journalistin Barbara Gillmann 2014.

Vor diesem Hintergrund ist die Forderung Julian Nida-Rümelins nachvollziehbar, die „kognitive Schlagseite“ an den Schulen zu beseitigen und an den Gymnasien durch entsprechende Unterrichtsinhalte dafür zu sorgen, „dass die Förderung von gestalterischen, kreativen und handwerklichen Talenten“ auch dort „zur Bildung gehört“. Nida-Rümelin verbindet dies mit der Hoffnung, dass sich dann auch „ein wachsender Teil derer, die eine Hochschulzugangsberechtigung haben, für einen anderen Weg entscheiden“ würde, wie er es im Interview mit Kilian Kirchgessner (2016) formulierte.

In eine ähnliche Richtung geht der Vorstoß, die Angebote an doppeltqualifizierenden Bildungsgängen ‚Duale Berufsausbildung und Abitur‘ auf- und auszubauen, durch den die Jugendlichen nicht nur „sehr gute Voraussetzungen“ erwerben, „um zukünftig z.B. in Handwerksbetrieben anspruchsvolle Aufgaben zu übernehmen“ (Pollmer/Roser 2016, S. 53). Es würden hierüber zugleich auch Wege beschritten, die dem Konzept eines umfassenden Bildungsverständnisses ent-

sprächen. Die Etablierung solcher doppeltqualifizierten Bildungsgänge ist Teil der Initiative *Höhere Berufsbildung*, mit der die Wirtschaft die Gleichwertigkeit des beruflichen Bildungssystems stärken möchte (vgl. DIHK/ZDH 2017).

4.1.3 Hinweise aus der amtlichen Statistik

Wir wollen zum Abschluss dieses Kapitels prüfen, ob sich die hier berichteten Ergebnisse und Schlussfolgerungen in der Berufsbildungsstatistik 2017 niederschlagen, und orientieren uns dabei an dem von Ulrich genutzten Untersuchungsaufbau (vgl. Ulrich 2016). Rekapitulieren wir hierzu zunächst kurz die bisherigen Ausführungen: Berufswahltheorien verorten die Beweggründe der Jugendlichen, Berufe zu nicht zu beachten und bei ihren Berufswahlüberlegungen auszuschließen, weniger im Desinteresse an bestimmten Arbeitstätigkeiten als in ihrem Wunsch, ihre Stellung im eigenen sozialen Umfeld zu fördern (vgl. Gottfredson 2004; Matthes 2018). Denn Jugendliche wissen um die Symbolkraft von Berufen, aus denen Außenstehende oft auch auf die Eigenschaften der Personen schließen, die die Berufe ausüben (vgl. Gildemeister/Robert 1987).

Jugendliche bevorzugen daher jene Berufe, die sie besonders anerkennungswürdig erscheinen lassen. Ihrer Meinung nach gelingt dies in unserer Gesellschaft insbesondere solchen Berufen, in denen primär geistig und nicht körperlich gearbeitet wird und die auf intelligente, gebildete sowie einkommensstarke Personen hindeuten (vgl. Eberhard et al. 2009). Zudem sollten die Berufe aus Sicht der Jugendlichen den Eindruck vermitteln, wer sie ausübt, sei auch in zwischenmenschlicher Hinsicht attraktiv. Berufe, die auf geschlechtstypische Aspekte verweisen, die auch im Geschlechterspiel eingesetzt werden können, werden somit eher gewählt als Berufe, bei denen das Gegenteil der Fall ist (vgl. Rommes et al. 2007).

Wenn nun Berufe auf gebildete, einkommensstarke und attraktive Berufsinhaber_innen verweisen sollen, was folgt daraus für die Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen?

- (1) Besetzungsprobleme sollten verstärkt jene Berufe haben, deren Beschäftigte im Schnitt über eine niedrige Schulausbildung verfügen und deren Ausübung somit nicht dazu beiträgt, sich als ‚gebildet‘ darzustellen. Dies gilt umso mehr, als immer mehr Jugendliche eine Studienberechtigung erreichen und die Zahl der Schulabsolvent_innen mit Hauptschulabschluss in den letzten Jahren stark eingebrochen ist. Nicht zuletzt der Wunsch, erworbene Bildungsoptionen auch zu nutzen, lenkt die Nachfrage der Jugendlichen damit viel stärker als früher an den typischen ‚Hauptschülerberufen‘ vorbei.
- (2) Zudem sollten niedrige Ausbildungsvergütungen mit Besetzungsproblemen einhergehen. Die betroffenen Berufe haben materielle, aber auch immaterielle Nachteile. Denn wer wenig verdient, gilt als ‚(einkommens-)schwach‘, scheint leicht ersetzbar zu sein oder eine Arbeit auszuüben, die weniger wichtig ist. Niedrige Einkommen korrelieren deshalb aus Sicht der Jugendlichen mit geringerem Ansehen (vgl. Eberhard et al. 2009).
- (3) Etwas schwieriger abzuleiten ist, wie sich das Bedürfnis, als attraktiv wahrgenommen zu werden, auf die Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen auswirkt. Berufswahlen, die für

das eigene Geschlecht besonders typisch sind, finden im sozialen Umfeld mehr Anerkennung (vgl. Eberhard 2015). Sie haben somit innerhalb des eigenen Geschlechts Wettbewerbsvorteile gegenüber geschlechtsuntypischen Berufen. Für die Betriebe haben einseitig geschlechtstypische Berufe aber den Nachteil, dass sie von vornherein rund die Hälfte aller potenziellen Kandidat_innen ausschließen. Am günstigsten sollte es deshalb aus betrieblicher Sicht sein, wenn Berufe für *beide* Geschlechter interessant sind. Demnach müssten Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis im Schnitt weniger Besetzungsprobleme haben.

- (4) Geringere Besetzungsprobleme sind auch bei jenen Berufen zu erwarten, deren Berufsbezeichnungen den Eindruck ermitteln, dass die dort Tätigen primär geistig und nicht körperlich arbeiten, und dies auf anspruchsvollem Niveau. Hierzu sollten z. B. Berufe zählen, in deren Berufsbezeichnung die Namensbestandteile ‚Fachangestellte_r‘, ‚Medien‘, ‚Kaufmann/-frau‘ oder ‚Gestalt‘ vorkommen.

Um diese und die obigen Annahmen zu überprüfen, wird im Folgenden eine Stichprobe von dualen Ausbildungsberufen untersucht. Berücksichtigt wurden Berufe mit zwei- bis dreieinhalbjähriger Ausbildungszeit, sofern in ihnen 2017 in Nordrhein-Westfalen mindestens 100 duale Ausbildungsplätze angeboten wurden und Informationen zu den im Jahr 2017 gezahlten Ausbildungsvergütungen aus der Datenbank des BIBB vorlagen (vgl. Beicht 2018). Dies traf auf insgesamt 100 Berufe zu. In ihnen wurden in Jahr 2017 101.900 bzw. 87,3 % aller 116.700 neuen Ausbildungsverträge registriert, in Deutschland 454.600 bzw. 86,9 % aller 523.300 Verträge.

In Tabelle 12 werden nun zunächst die bivariaten Zusammenhänge berichtet, zum einen für Nordrhein-Westfalen und zum anderen für Deutschland insgesamt. Dabei werden nicht nur die Korrelationen der hier berücksichtigten Berufsmerkmale mit dem Anteil der unbesetzten beruflichen Ausbildungsplatzangebote dargestellt, sondern auch die Korrelationen der Berufsmerkmale untereinander.

Wie erwartet korrelieren der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss positiv und die Ausbildungsvergütung sowie eine Berufsbezeichnung mit den Namensbestandteilen ‚Fachangestellte_r‘, ‚Medien‘, ‚Kaufmann/-frau‘ oder ‚Gestalt‘ negativ mit der Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote. Dies gilt für NRW ebenso wie für Deutschland insgesamt. Dagegen steht das Ausmaß des Geschlechterungleichgewichts anders als erwartet in keinem positiven Zusammenhang mit der Quote der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote.

Der kräftigste bivariate Zusammenhang mit der Quote unbesetzter betrieblicher Angebote besteht mit dem Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss, die im jeweiligen Beruf arbeiten. Die Korrelationen der Berufsmerkmale untereinander machen deutlich, warum das so ist. Denn je stärker ein Beruf ein ‚Hauptschülerberuf‘ ist, desto niedriger fällt tendenziell die Ausbildungsvergütung aus. Zugleich wird es zunehmend unwahrscheinlich, dass es sich um einen Beruf handelt, in dem augenscheinlich primär geistig und nicht körperlich gearbeitet wird, und dies zugleich auf augenscheinlich anspruchsvollem Niveau. Es ergibt sich also eine Reihe von Nachteilen für diejenigen, die eine Berufsausbildung in den typischen ‚Hauptschülerberufen‘ anfangen möchten.

Dazu mag für den einen oder anderen Jugendlichen auch zählen, dass diese Berufe auch signifikant seltener ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Wer in Mischberufen arbeiten möchte, wird, dies zeigen die weiteren Korrelationen in Tabelle 12, findet diese in den augenscheinlich anspruchsvollen Dienstleistungsberufen, in denen zugleich auch nicht die Ausbildungsvergütungen negativ von der Durchschnittsbezahlung abweichen und die zugleich den Eindruck eines überdurchschnittlich hohen Bildungsniveaus vermitteln.

Tabelle 12: Der Zusammenhang zwischen Berufsmerkmalen und dem Anteil unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote in stärker besetzten Berufen im Jahr 2017

	Quote unbesetzter betrieblicher Angebote (in %)	Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (in %)	Ausbildungsvergütung in €	Ausmaß des Geschlechterungleichgewichts (in %)	Berufsbezeichnung mit Namensbestandteil "Fachangestellte/r"-, "Medien"-, "Kaufmann/-frau" oder "Gestalt"
Nordrhein-Westfalen					
Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (in %)	+0,485 ***	-	-0,256 **	+0,385 ***	-0,532 ***
Ausbildungsvergütung in €	-0,323 ***	-0,256 **	-	+0,044	+0,124
Ausmaß des Geschlechterungleichgewichts (in %)	-0,027	+0,385 ***	0,044	-	-0,456 ***
Berufsbezeichnung mit Namensbestandteil 'Fachangestellte/r'-, 'Medien'-, 'Kaufmann/-frau' oder 'Gestalt'	-0,286 **	-0,532 ***	+0,124	-0,456 ***	-
Deutschland insgesamt					
Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (in %)	+0,526 ***	-	-0,339 ***	+0,360 ***	-0,536 ***
Ausbildungsvergütung in €	-0,224 *	-0,339 ***	-	+0,050	+0,148
Ausmaß des Geschlechterungleichgewichts (in %)	-0,009	+0,360 ***	+0,050	-	-0,393 ***
Berufsbezeichnung mit Namensbestandteil 'Fachangestellte/r'-, 'Medien'-, 'Kaufmann/-frau' oder 'Gestalt'	-0,327 ***	-0,536 ***	+0,148	-0,393 ***	-

Berücksichtigt wurden 100 Berufe, in den 2017 in Nordrhein-Westfalen mindestens 100 Ausbildungsplätze angeboten und für die aus der Datenbank Ausbildungsvergütung Informationen vorlagen. Dabei wurde für die Analyse für Nordrhein-Westfalen die Ausbildungsvergütung (West) berücksichtigt, für die Analyse für Deutschland die für den Bund insgesamt errechnete Ausbildungsvergütung. Der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss unter den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag wurde zum Stichtag 31. Dezember 2016 gemessen.

* $p \leq 0,050$ ** $p \leq 0,010$ *** $p \leq 0,001$ (bei einseitigen Tests)

Ergebnisse von Produkt-Moment-Korrelationen

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis von Daten der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (vgl. Matthes et al. 2018), der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamtes (vgl. Statistisches Bundesamt 2017b), der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a) sowie der Datenbank Ausbildungsvergütung des Bundesinstituts für Berufsbildung (vgl. Beicht 2018).

Das Dilemma der ‚Hauptschülerberufe‘ offenbart sich in noch größerer Deutlichkeit, wenn der Zusammenhang der Berufsmerkmale mit der Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote nicht korrelativ, sondern über einen Regressionsansatz als multiple Korrelation ermittelt wird (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Statistische Einflussgrößen auf die Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote in stärker besetzten Ausbildungsberufen 2017

	Nordrhein-Westfalen	Deutschland
Anteil der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote: Ausgangswert in % ¹⁾	10,438	12,525
Veränderung dieses Anteils (um %-Punkte):		
• wenn der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss um einen Prozentpunkt höher ausfällt	+0,139 ***	+0,194 ***
• wenn die mtl. Ausbildungsvergütung um einen Euro höher ausfällt	-0,007 *	-0,000
• wenn die Unausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses (Ausgangswert 0%) um einen Prozentpunkt höher ausfällt	-0,050 **	-0,065 **
• wenn in der Berufsbezeichnung der Namensbestandteil 'Fachangestellte/r'-, 'Medien'-, 'Kaufmann/-frau' oder 'Gestalt' enthalten ist	-1,823	-2,358
Zusammenfassende Statistiken		
• Zahl der untersuchten Berufe	100	100
• Erklärte Varianz (R ²)	32,9%	33,4%

¹⁾ Bezogen auf einen Beruf mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis unter den Auszubildenden sowie folgenden weiteren Merkmalen: mtl. Ausbildungsvergütung im Jahr 2017 800 € (Durchschnittswert über alle Lehrjahre), Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss: 20%, Berufsbezeichnung ohne die Namensbestandteile 'Fachangestellte'-, 'Medien'-, 'Kaufmann/-frau' oder 'Gestalt'.

Berücksichtigt wurden 100 Berufe, in den 2017 in Nordrhein-Westfalen mindestens 100 Ausbildungsplätze angeboten und für die aus der Datenbank Ausbildungsvergütung Informationen vorlagen. Dabei wurde für die Analyse für Nordrhein-Westfalen die Ausbildungsvergütung (West) berücksichtigt, für die Analyse für Deutschland die für den Bund insgesamt errechnete Ausbildungsvergütung. Der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss unter den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag wurde zum Stichtag 31. Dezember 2016 gemessen.

* $p \leq 0,050$ ** $p \leq 0,010$ *** $p \leq 0,001$ (bei einseitigen Tests)

Ergebnisse eines linearen Regressionsmodells

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis von Daten der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (vgl. Matthes et al. 2018), der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamtes (vgl. Statistisches Bundesamt 2017b), der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a) sowie der Datenbank Ausbildungsvergütung des Bundesinstituts für Berufsbildung (vgl. Beicht 2018)

Bezogen auf Deutschland insgesamt erweist sich in diesem Fall der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss als die dominant erklärungs-trächtige Variable unter den hier untersuchten Merkmalen dafür, warum in einem bestimmten Beruf die Quote der unbesetzten Angebote höher ausfällt, und dies deshalb, weil diese Variable die Einflüsse der sonstigen Berufsmerkmale aufgrund der oben geschilderten Interkorrelationen statistisch weitgehend mit in sich aufzunehmen vermag. Für Nordrhein-Westfalen gilt ähnliches, auch wenn hier zusätzlich noch ein signifikant negativer Einfluss der Ausbildungsvergütung zu identifizieren ist (je höher die Vergütung, desto geringer ist tendenziell die Quote der unbesetzten Plätze). Dies bedeutet aber,

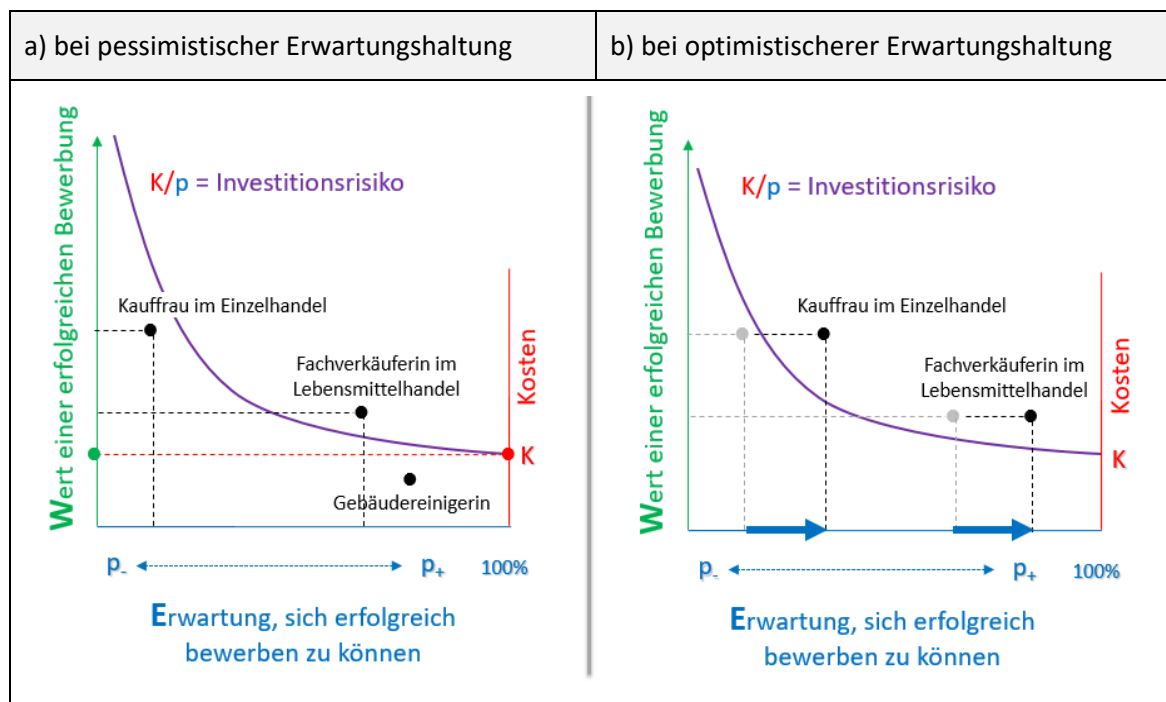
dass der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss im Beruf allein schon ein erklärungssträchtiges Merkmal dafür ist, warum Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben (vgl. dazu auch Wellgraf 2012).

Erklärungsbedürftig bleibt darüber hinaus in Tabelle 13 das Ergebnis, warum die Unausgeglichenheit des Geschlechterverhältnisses nicht nur nicht, wie intuitiv anzunehmen wäre, positiv mit den Besetzungsproblemen in den Berufen zusammenhängt, sondern sogar mit der Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote negativ korreliert, diese also eher mindert. Ein solches Ergebnis war in ähnlicher Form bereits in der für das Jahr 2015 für Deutschland insgesamt durchgeführten Studie ermittelt worden, an der sich die hier berichtete Untersuchung orientiert (vgl. Ulrich 2016). Bereits damals wurde nach den Gründen gesucht, und es zeigte sich, dass nicht „ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis *per se* [...] von Bedeutung [ist], ob sich Ausbildungsplätze in einem Beruf besetzen lassen, sondern allein das Ausmaß der in beiden Geschlechtern zu beobachtenden Nachfrage sowie der daraus resultierende Gesamteffekt“ (Ulrich 2016, S. 19).

4.1.4 Erwartungen im Kontext der Berufsfindung

Nach den Wert-Erwartungs-Theorien wird Motivation nicht nur durch Anreize, sondern auch durch (Erfolgs-)Erwartungen erzeugt. Weniger attraktive Alternativen werden bisweilen dennoch gewählt, wenn ihre Realisierbarkeit größer erscheint als die von attraktiveren Optionen. Dies hängt mit den Kosten zusammen, die mit dem jeweiligen Handeln verbunden sind, und dem daraus resultierenden Investitionsrisiko. Die daraus resultierenden Entscheidungslogiken sind in Abbildung 12 anhand eines Beispiels aus dem Kontext der Berufswahl dargestellt.

Abbildung 12: Investitionsrisiko und Berufswahlentscheidungen



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Esser 1999, S. 269ff.

Es beschreibt in vereinfachter Form die fiktive Entscheidungssituation einer Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, die unter den drei Berufen Kauffrau im Einzelhandel, Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk und Gebäudereinigerin eine Ausbildung als Kauffrau im Einzelhandel am attraktivsten findet und den ‚Wert‘ dieser Entscheidungsvariante dementsprechend als relativ hoch einstuft. Mit jeder Bewerbung sind jedoch spürbare Kosten verbunden, und zudem ist nicht auszuschließen, dass die Bewerbungen scheitern und der Kostenaufwand ohne den erhofften Ertrag bleibt. Jedwedes Handeln der Jugendlichen unterliegt somit einem Investitionsrisiko, das sich wiederum rechnerisch als das Verhältnis zwischen den Kosten des Handelns und der Erfolgserwartung definieren lässt und sich subjektiv in Unsicherheitsgefühlen niederschlägt. Das Investitionsrisiko wird somit selbst zum Kostenfaktor. Dies ist der Grund, warum sich die Jugendliche im Rahmen der in der linken Hälfte der Abbildung 12 aufgeführten Entscheidungssituation nicht dazu entschließt, sich für eine Ausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel zu bewerben, obwohl sie dieser Ausbildung von allen drei hier aufgeführten Alternativen den höchsten ‚Wert‘ zuschreibt. Ihr erscheint das Investitionsrisiko als zu hoch.

Das niedrigste Investitionsrisiko besteht aus Sicht der Jugendlichen bei einer Bewerbung als Gebäudereinigerin. Allerdings kann sie sich auch nicht hier nicht dazu entschließen, diesmal jedoch deshalb nicht, weil ihr der ‚Wert‘ einer solchen Ausbildung als so gering erscheint, dass diese die subjektiven ‚Kosten‘ nicht deckt. Die Ursachen hierfür dürften, wie oben beschrieben, vor allem in Vorstellungen zu suchen sein, mit einem entsprechenden Beruf die eigene soziale Identität nicht genügend stärken zu können, wenn nicht sogar zu schwächen. Somit wendet sich die Jugendliche dem Beruf der Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk zu, der aus ihrer Sicht zwar nicht die Wertigkeit des Berufs Kaufmann/-frau im Einzelhandel erreicht, aber dessen Attraktion immer noch so hoch ist, dass sich das Investitionsrisiko von Bewerbungen in diesem Beruf zu lohnen scheint.

Auch wenn es dieser Jugendlichen damit nicht vergönnt ist, ihren Wunschberuf zu erlernen, so folgt ihr Verhalten doch – sofern sie ihre Bewerbungserfolgchancen richtig einschätzt – einer rationalen Kalkulation (vgl. Esser 1999) und trägt bei einem marktförmigen Zugang, wie ihn die duale Berufsausbildung charakterisiert, dazu bei, dass möglichst viele Ausbildungsplätze besetzt werden können. Insofern ist es auch aus einer bildungspolitischen Perspektive wünschenswert. Würde man darauf zielen wollen, dass Jugendliche stets ihren Wunschberuf erlernen könnten, müsste man öffentlich finanzierte, regelförmige Inklusionsmechanismen schaffen, bei denen der Bedarf an Ausbildungsplätzen an den Ausbildungswünschen der Jugendlichen ausgerichtet würde. Damit gäbe es zwar beim Zugang in die Berufsausbildung keine Versorgungsprobleme. Doch müsste mit größeren Übergangsschwierigkeiten von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit gerechnet werden, da sich das Ausbildungsangebot nicht nach dem Bedarf der Wirtschaft richtet.

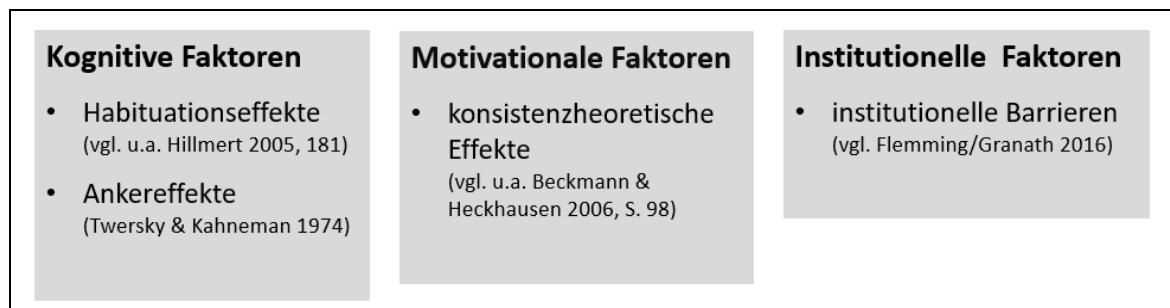
Wie würden die Entscheidungen der Jugendlichen bei einer optimistischeren Erwartungshaltung aussehen, z. B. als Folge einer allgemein verbesserten Ausbildungsmarktlage oder einer unrealistischen, zu positiven Einschätzung der Ausbildungsmarktlage (vgl. rechte Hälfte in Abbildung 12)? In diesem Fall erscheint das Investitionsrisiko von Bewerbungen für den Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel nicht mehr zu hoch, sodass nun dieser Beruf und nicht mehr der Beruf

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk prioritär umworben wird. Sind z. B. die zeitlichen und materiellen Bewerbungsressourcen der Jugendlichen begrenzt, ist es sogar möglich, dass die Jugendlichen auf Bewerbungen im Beruf Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk völlig verzichtet.

Das ‚Investitionsrisiko‘ stellt eine subjektive Größe dar. Fallen die Erfolgserwartungen der Jugendlichen für Bewerbungen in bestimmten Berufen höher aus, als es ihre Chancen tatsächlich sind, bewerben sie sich dennoch auf diese Berufe. Zugleich unterbleiben verstärkt Bewerbungen in den Berufen, die diese Jugendlichen aufgenommen hätten. Die Folge: Das Ausmaß der Lehrstellenvakanzen in diesen Berufen steigt ebenso wie die Zahl der erfolglos suchenden Jugendlichen. Das Wert-Erwartungs-Modell bietet somit einen Erklärungsansatz dafür, warum sowohl der Umfang unbesetzter Ausbildungsplätze als auch der Umfang erfolgloser Bewerber_innen zunehmen kann (vgl. Schier/Ulrich 2014).

Demnach ist es für die Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen entscheidend, dass die Jugendlichen ihre Chancen in enger Anlehnung an die tatsächlichen Verhältnisse kalkulieren. Es ist jedoch nach Eberhard/Ulrich aus mehreren Gründen fraglich, ob die Jugendlichen dazu stets befähigt sind (vgl. Eberhard/Ulrich 2018). Die Autoren unterscheiden kognitive, motivationale und institutionelle Faktoren, die eine realistische Einschätzung der Ausbildungsmarktlagen hemmen könnten und die im Folgenden kurz skizziert werden sollen (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Faktoren, die eine realistische Einschätzung der Ausbildungsmarktlagen hemmen könnten



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Eberhard/Ulrich 2018

- Zunächst können Gewöhnungseffekte eine realistische Einschätzung der Ausbildungsmarktlagen hemmen: Jugendliche werden in den Schulen an *regelförmige Inklusionsmechanismen* in Verbindung mit meritokratischen Erfolgsinterpretationen gewöhnt (vgl. Esser 2000a, S. 233ff.; Solga 2008; Heinz 2011, S. 21): Wer eine Aufnahmeprüfung erfüllt, erhält die Zugangserlaubnis in die nächste Klassenstufe bzw. weiterführende Schule; und wem der Zugang gelang, dem gelang dies – so die Interpretation – aufgrund seiner Eignung und Motivation. Andere Erfolgsfaktoren werden dabei kaum noch wahrgenommen (vgl. Heinz 2011, S. 21). Ohne Aufklärung über die Zugangsbesonderheiten in duale Ausbildung könnten die Jugendlichen somit dazu tendieren, vor allem „bisherige Bildungserfolge (Abschlüsse, Schulnoten) als Indikator der eigenen Leistungsfähigkeit und

damit der Erfolgserwartung“ (Hillmert 2005, S. 181) bei ihren Bewerbungen heranzuziehen und die Ausbildungsmarktlagen in den von ihnen favorisierten Berufen zu ignorieren.

- Zweitens muss den Jugendlichen klar sein, dass von den Medien verbreitete allgemeine Einschätzungen zum Ausbildungsmarkt (z. B. *Lehrlinge werden händeringend gesucht*, Stuttgarter Zeitung vom 06.04.2017) *regional* und *berufsspezifisch* zu relativieren sind. Menschen neigen jedoch dazu, sich auf ihnen vorgegebene Informationen zu stützen, um an diesen Informationen ihr eigenes Urteil zu verankern. Die Neigung ist so stark, dass sie bisweilen selbst zufällig dargebotene Stimuli als Anker für ihre weiteren Kalkulationen verwenden und sich auch nicht die Mühe machen, ihr eigenes Kalkül auf eine validere Grundlage zu stellen (vgl. Tversky/Kahneman 1974). Übertragen auf unseren Kontext würde dies bedeuten, dass sie die Aussage ‚Lehrlinge händeringend gesucht‘ ohne nähere Prüfung und Differenzierung auf ihren Wunschberuf übertragen und an dieser Aussage ihre Erwartung verankern, bei ihren Bewerbungen erfolgreich zu sein.
- Dass sich die Jugendlichen mit Meldungen der Medien zu den vermeintlich entspannten Ausbildungsmarktverhältnissen begnügen könnten und keine weiteren Informationen mehr einholen, dafür sprechen auch handlungs- und konsistenztheoretische Überlegungen (vgl. Beckmann/Heckhausen 2006): Menschen neigen dazu, Informationen in Übereinstimmung mit ihrem Wunschdenken zu suchen, zu meiden und zu verarbeiten, das heißt, bei jenen Informationen zu verharren, „die die gewählte Handlungsalternative aufwerten“, und zugleich jene Informationen zu meiden, „die das Umgekehrte nahelegen“ (Beckmann/Heckhausen 2006, S. 98). Bei optimistisch stimmenden Meldungen zur allgemeinen Ausbildungsmarktlage ist das psychologische Investitionsrisiko für eine weitere Informationssuche demnach hoch. Denn die Wahrscheinlichkeit, auf eine noch optimistischere Meldung zu stoßen, ist ebenso gering wie deren Nutzen (die Marktlage erscheint ja bereits als sehr gut), während bei pessimistischeren Meldungen frustrierende Inkonsistenzen zum eigenen Wunschdenken drohen. Deshalb erscheint es günstiger, auf eine weitere Informationssuche zu verzichten und der optimistisch stimmenden Meldung zu vertrauen (vgl. auch Esser 1999, S. 269ff.).
- Gehemmt wurde eine differenzierte Erkundung der Marktlagen durch die Jugendlichen zudem bislang durch institutionelle Barrieren, die die ‚Kosten‘ für ein solches Verhalten stark erhöhen. Denn es existieren in Deutschland noch keine über das Internet zugänglichen Datenbanken, in denen die Jugendlichen die Ausbildungsmarktlagen vor Ort rasch selbständig recherchieren können. Dabei spielen auch Datenschutzbestimmungen eine Rolle, die das für Marktbilanzen unabdingbare Zusammenführen von Datensätzen (vgl. hierzu Flemming/Granath 2016) und damit auch regionale Berechnungen von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage in den verschiedenen Berufen erschweren.

Ob Jugendliche in der Lage sind, Ausbildungsmarktlagen bei der Einschätzung ihrer Bewerbungschancen treffsicher zu berücksichtigen, wurde von Eberhard/Ulrich (2018) anhand von Daten aus der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014 untersucht. Sie konzentrierten sich dabei auf die beiden Berufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk.

Wir greifen ihren Untersuchungsansatz in vereinfachter Form auf und führen dabei zugleich auch NRW-spezifische Berechnungen durch.

BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014

Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014 handelt es sich um eine schriftlich-postalische Repräsentativerhebung bei jungen Menschen, die im selben Jahr bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft (JCgE) als Ausbildungsstellenbewerber_innen gemeldet waren (vgl. Granato et al. 2016). Wir konzentrierten uns hier auf eine Teilstichprobe von bundesweit knapp 600 Proband_innen, die ihre potenziellen Bewerbungschancen im Beruf *Kaufmann/-frau im Einzelhandel* oder aber *Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk* einschätzten, darunter rund 140 Proband_innen aus Nordrhein-Westfalen.¹²

Die Frage an die Proband_innen lautete im Wortlaut: ‚Wie würden Sie Ihre aktuellen Chancen einschätzen, wenn Sie sich bewerben würden auf eine Lehrstelle im Beruf ...‘, ergänzt um den Hinweis ‚Bitte antworte Sie auch dann, wenn Sie bereits in einer (anderen) Ausbildung sind oder gerade keine Ausbildungsstelle suchen‘. Dabei schätzte ein Teil der Proband_innen die Chancen im Beruf Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk und der andere Teil im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel ein. Die Aufteilung der Proband_innen erfolgte per Zufall.

Die Auswahl dieser beiden Berufe erfolgte deshalb, weil es sich um zwei Berufe handelt, die nicht nur wegen des hohen Anteils an Verkaufsaufgaben ähnliche Tätigkeitsfelder umfassen. Neben der Verkaufstätigkeit spielen in beiden Berufen das Beraten der Kund_innen unter Einsatz von Warenkenntnissen, das Anbieten von Service und das Platzieren und Präsentieren von Waren im Verkaufsraum eine zentrale Rolle. Zudem gehört es zum Tätigkeitsbereich beider Berufe, Warenbestände und -bedarfe zu ermitteln, Arbeitsabläufe im Team zu planen und Arbeitsergebnisse auszuwerten und zu beurteilen. Beide Ausbildungen haben eine Regeldauer von drei Jahren und das Zeugnisniveau entspricht in beiden Fällen der Stufe 3B der International Standard Classification of Education (ISCED) bzw. dem Niveau 4 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Als Schulabschluss empfiehlt das Informationsportal ausbildung.de für beide Berufe mindestens den Hauptschulabschluss und verweist in beiden Fällen darauf, dass Wochenendarbeit möglich ist (vgl. dazu ausführlich Granato et al. 2016, S. 3).

Gleichwohl sind beide Berufe im Schnitt durch sehr unterschiedliche Marktlagen gekennzeichnet (vgl. dazu ausführlich Granato et al. 2016). Während der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Einzelhandel überdurchschnittlich beliebt ist und stark nachgefragt wird, verhält es sich beim Ausbildungsberuf Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk genau umgekehrt. Die Nachfrage ist vergleichsweise niedrig, und es bleiben viele Ausbildungsplätze unbesetzt (vgl. Tabelle 14).

¹² Die schulische Vorbildung und das Geschlecht der Jugendlichen entsprachen den für registrierte Bewerber_innen üblichen Verteilungen: 29% der Proband_innen (NRW: 25 %) verfügten maximal über einen Hauptschulabschluss, 51 % (NRW: 48 %) über einen mittleren Abschluss und 20 % (NRW: 27 %) über eine Studienberechtigung. Weiblichen Geschlechts waren 49 % (NRW: 44 %).

Tabelle 14: Merkmale der beiden Berufe Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk und Kaufmann/-frau im Einzelhandel (2017)

	Nordrhein-Westfalen		Deutschland insgesamt	
	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
Ausbildungsmarktdaten zum Stichtag 30.09.2017				
• Neue Ausbildungsverträge	1.400	5.500	6.469	24.473
• darunter: außerbetriebliche Verträge	15	97	122	493
• Ausbildungsplatzangebote	1.905	5.935	10.136	28.214
• darunter: unbesetzt	505	435	3.667	3.741
• Ausbildungsplatznachfrage	1.478	7.127	6.809	29.936
• darunter: noch suchend	78	1.627	340	5.463
• Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)	128,9	83,3	148,9	94,2
• Quote der unbesetzten <i>betrieblichen</i> Angebote	26,7%	7,5%	36,6%	13,5%
• Anteil der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage	5,3%	22,8%	5,0%	18,2%
Merkmale der Personen mit neuem Ausbildungsvertrag				
• weiblich	83,2%	49,6%	81,8%	50,8%
• ohne Hauptschulabschluss	2,3%	2,8%	3,2%	2,3%
• Hauptschulabschluss	58,3%	21,2%	64,6%	27,4%
• mittlerer Schulabschluss	32,5%	39,7%	27,7%	47,0%
• Studienberechtigung	6,3%	35,5%	2,8%	22,7%
• keine Angabe zum Schulabschluss, sonstiger	0,5%	1,4%	1,7%	0,6%
Ausbildungsvergütung (Mittelwert aller drei Lehrjahre)	663 €	869 €	657 €	858 €

Für Nordrhein-Westfalen wurde aus der BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen die Ausbildungsvergütung für Westdeutschland aufgeführt, für Deutschland die für den Bund insgesamt errechnete Ausbildungsvergütung. Die Angaben zu den Schulabschlüssen beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2016.

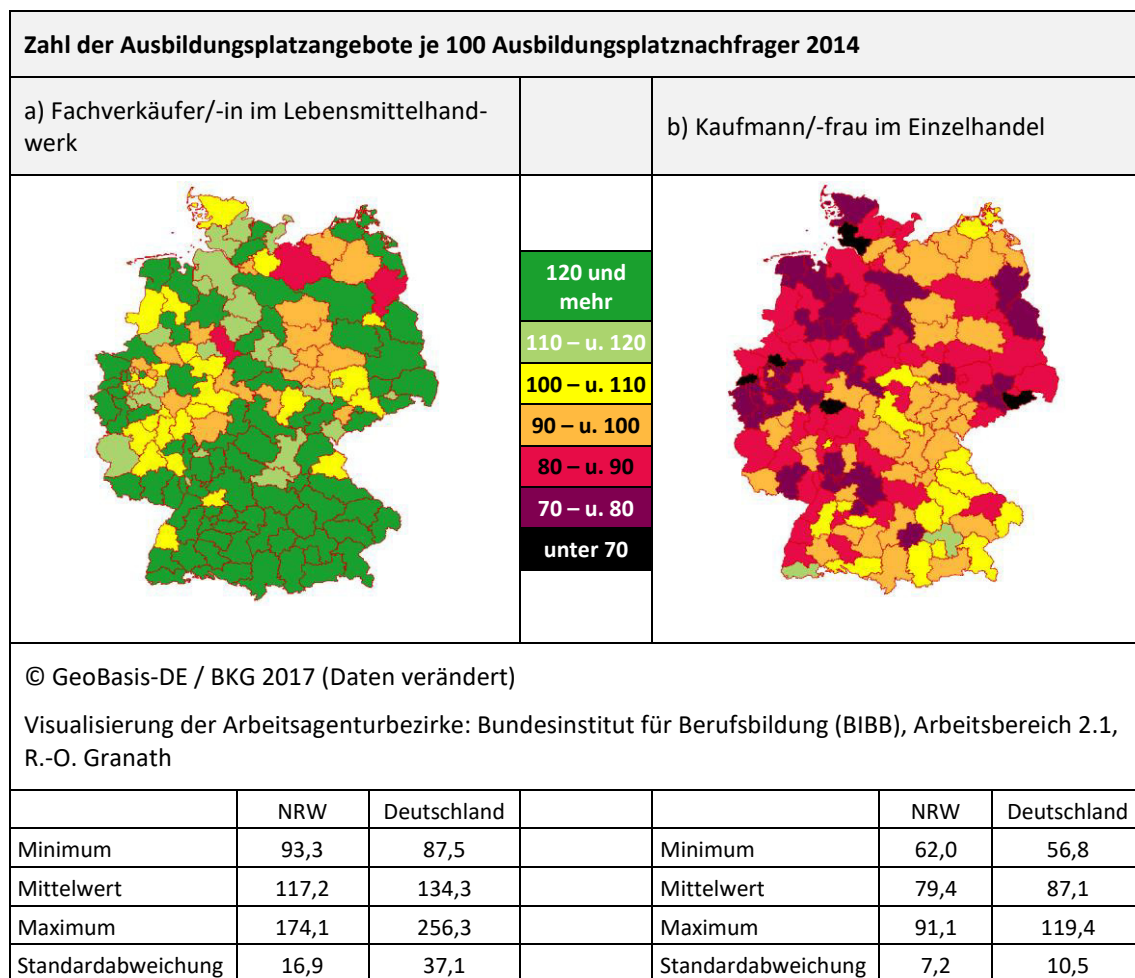
Quellen: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September 2017 (vgl. Matthes et al. 2018); Berufsbildungsstatistik der Statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamtes zum Stichtag 31.12.2016 (vgl. Statistisches Bundesamt 2017b); Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a); Datenbank Ausbildungsvergütung des Bundesinstituts für Berufsbildung (vgl. Beicht 2018)

Vordergründig scheint es somit eine einfache Lösung zur Verringerung erfolgloser Marktteilnahmen zu geben: Würden diejenigen Bewerber_innen, die keine Ausbildungsstelle als Kaufmann/-frau im Einzelhandel finden, stattdessen eine Ausbildung als Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk beginnen, ließen sich Passungsprobleme stark reduzieren. Doch scheinen die beiden Berufe trotz ihrer Verwandtschaft aus Sicht der Jugendlichen keine austauschbaren Alternativen zu sein. Während der dem Handwerk zugeordnete Beruf Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk ein recht konkretes Einsatzgebiet vorsieht (die Fachkräfte sind meist in Bäckereien, Fleischereien, Konditoreien, in der Gastronomie oder Hotellerie tätig), variiert das Produktsortiment der Kaufleute deutlich stärker. Zudem unterscheiden sich die Ausbildungsvergütungen deutlich zugunsten der angehenden Kaufleute im Einzelhandel, und während es sich beim Beruf Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk um einen typischen ‚Hauptschülerberuf‘ für junge Frauen handelt, werden zumindest in Nordrhein-Westfalen inzwischen mehr Studienberechtigte als Personen mit Hauptschulabschluss als Kaufleute im Einzelhandel ausgebildet, und dies

bei ausgeglichenem Geschlechterverhältnis (vgl. Tabelle 14). Darüber hinaus werden die Ausbildungsbedingungen im Beruf Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk von seinen Auszubildenden nicht so gut eingeschätzt, wie Auszubildende anderer Berufe ihre Ausbildungsbedingungen beschreiben (vgl. DGB-Jugend 2017). Die subjektive ‚Wertigkeit‘ des Berufs ‚Kaufmann/-frau im Einzelhandel‘ ist somit aus Sicht der Jugendlichen höher (vgl. dazu ausführlich Granato et al. 2016), und dieser Aspekt liefert eine Teilerklärung für die deutlich höhere Nachfrage der Jugendlichen nach diesem Beruf.

Doch wie verhält es nun mit der *Erfolgserwartung* bei Bewerbungen? Orientieren sich die Jugendlichen an den bereits im Jahr 2014 beruflich und regional sehr unterschiedlichen Marktverhältnissen (vgl. Abbildung 14), und zeigen sie sich deshalb bei Bewerbungen im Beruf Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk zumindest im Schnitt deutlich optimistischer?

Abbildung 14: Angebots-Nachfrage-Relationen (eANR) in den Berufen Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk und Kaufmann/-frau im Einzelhandel im Jahr 2014



Quellen: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2014; Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen; Granato et al. 2016

Die Antworten hierzu finden sich in Tabelle 15. Mithilfe von Regressionsmodellen wurde hier überprüft, ob die Jugendlichen ihre vermuteten Bewerbungschancen mit den berufsspezifischen

Ausbildungsmarktlagen vor Ort (vgl. nochmals Abbildung 14) in Verbindung bringen. Als Kontrollvariablen wurden zugleich berücksichtigt a) das Zutrauen der Jugendlichen, den jeweiligen Beruf erlernen zu können, b) ihr Schulabschluss und ihr Geschlecht. Darüber hinaus wurde untersucht, ob und in welche Richtung die subjektiven Erfolgsaussichten in den beiden Berufen voneinander abweichen. Die Analysen wurden sowohl für die bundesweite Stichprobe insgesamt als auch speziell für die nordrhein-westfälische Teilstichprobe durchgeführt.

Tabelle 15: Einflüsse auf die von Jugendlichen vermuteten Bewerbungschancen in zwei alternativen Berufen des Warenhandels

	Befragte aus NRW	Befragte aus Deutschland insgesamt
Rechnerischer Ausgangsfall: Von einer Bewerberin mit maximal Hauptschulabschluss vermutete Bewerbungschance im Beruf "Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk" (auf einer Perzentilskala von 0 = sehr gering bis 100 = sehr hoch). Die Bewerberin lebt in einer Region mit ausgeglichener berufsspezifischer Angebots-Nachfrage-Relation und ist von einem lediglich mittleren Zutrauen geprägt ist, den Anforderungen des Ausbildungsberufs gerecht zu werden	33,560	42,457
Veränderung der vermuteten Chance (um %-Punkte): <ul style="list-style-type: none"> • wenn in der eigenen Region die Angebots-Nachfrage-Relation im vorgegebenen Beruf um einen %-Punkt höher ausfallen würde • wenn das Zutrauen, den vorgegebenen Beruf zu erlernen, um einen %-Punkt höher ausfallen würde • wenn die befragte Person nicht über einen Hauptschulabschluss, sondern über einen mittleren Schulabschluss verfügen würde • wenn die befragte Person nicht über einen Hauptschulabschluss, sondern über eine Studienberechtigung verfügen würde • wenn die befragte Person männlichen Geschlechts wäre • wenn es sich beim vorgegebenen Beruf um den Beruf "Kaufmann/-frau im Einzelhandel" handeln würde 	+0,034 +0,437 *** +2,203 +15,156 ** +4,416 +10,452 *	+0,030 +0,401 *** +7,471 *** +16,107 *** -1,639 +3,239
Zusammenfassende Statistiken <ul style="list-style-type: none"> • Zahl der untersuchten Probanden • Erklärte Varianz 	142 30,3%	587 24,8%
* p ≤ 0,050 ** p ≤ 0,010 *** p ≤ 0,001 (bei einseitigen Tests)		

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014; eigene Berechnungen

Rechnerischer Ausgangsfall der in Tabelle 15 berichteten Ergebnisse ist die von einer Bewerberin mit maximal Hauptschulabschluss vermutete Bewerbungschance im Beruf Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk (auf einer Perzentilskala von 0 = sehr gering bis 100 = sehr hoch). Die fiktive Bewerberin lebt zudem in einer Region mit ausgeglichener berufsspezifischer Angebots-Nachfrage-Relation und ist von einem lediglich mittleren Zutrauen geprägt ist, den Anforderungen des Ausbildungsberufs gerecht zu werden. Wie nun Tabelle 15 zeigt, beträgt die von ihr vermutete Chance innerhalb der nordrhein-westfälischen Stichprobe 34 %.

Die weiteren Angaben in der Tabelle geben nun wieder, wie sich die vermutete Chance bei Abweichungen vom Ausgangsfall ändern würde. Demnach spielen andere Marktverhältnisse vor Ort für die Erfolgserwartung der Jugendlichen *keine* signifikante Rolle. Die vermuteten Chancen würden dagegen höher ausfallen, wäre das Zutrauen der Person größer, diesen Beruf auch erlernen zu können, oder würde die Person über höhere Schulabschlüsse verfügen. Zudem würde

die vermutete Chance höher ausfallen, würde es sich beim vorgegebenen Beruf nicht um den bzw. die Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk handeln, sondern um den bzw. die Kaufmann/-frau im Einzelhandel. Dies gilt vor allem auch für die Proband_innen aus Nordrhein-Westfalen.

Dies heißt mit anderen Worten: Zumindest im Schnitt orientieren sich die Jugendlichen bei der Kalkulation ihres potenziellen ‚Investitionsrisikos‘ *nicht* an den Marktverhältnissen und halten dieses Risiko bei Bewerbungen im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel sogar für kleiner als im Beruf Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk. Unter diesen Annahmen liegt es nahe, die eigenen Bewerbungen ausschließlich auf den Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel zu richten. Denn für diesen Beruf sprechen nun nicht nur die höhere Ausbildungsvergütung und sonstigen Vorteile, sondern auch die vermeintlich besseren Bewerbungsaussichten.

Es ließe sich einwenden, dass die Kalkulation der Jugendlichen genauer ausfallen dürfte, wenn man sich bei der Auswahl der Proband_innen ausschließlich auf diejenigen konzentrieren würde, die auch ein näheres Interesse an dem jeweils vorgegebenen Beruf zeigen. Eberhard/Ulrich (2018) haben jedoch im Rahmen weitergehender Analysen keinen Anhaltspunkt dafür gefunden, dass ein größeres Interesse oder auch ein subjektiv größeres Wissen über den jeweils vorgegebenen Beruf einen Einfluss auf die zuvor berichteten Ergebnisse haben. Die Autoren fanden dagegen Hinweise darauf, dass eine gute Vorbereitung der Jugendlichen auf die Ausbildungsplatzsuche mit starker Ausrichtung auf den Umgang mit verschiedenen Marktlagen zu besseren Ergebnissen führen kann, und plädieren für den Aufbau von ‚Ausbildungsmarktkompetenz‘, welche ‚Berufswahlkompetenz‘ (vgl. Ratschinski 2012, S. 139) ergänzt. Subjektiv gutes Berufswissen allein stelle eine realistische Reflexion der Marktlagen nicht sicher, und angesichts der vermuteten psychologischen und institutionellen Hemmnisse sei auch nicht zu erwarten, dass diese ohne gezielte pädagogische Intervention herstellbar sei.

4.2 Welche Faktoren erschweren eine stärkere Anpassung des Ausbildungsplatzangebots an die Berufswünsche der Jugendlichen?

Nach der in 4.1 behandelte Frage, welche Faktoren eine stärkere Anpassung der Ausbildungsplatznachfrage an die angebotenen Ausbildungsberufe erschweren, soll nun die Gegenfrage behandelt werden: Welche Faktoren verhindern eine stärkere Anpassung des Ausbildungsplatzangebots an die Berufswünsche der Jugendlichen? In der bildungspolitischen Auseinandersetzung sind Stimmen zu hören, die Kritik an Betrieben und Wirtschaft üben, sie kämen teilweise ihrer Verantwortung gegenüber den Jugendlichen nicht in ausreichendem Maße nach und bildeten in Relation zum Ausbildungsbedarf der Jugendlichen nicht genügend aus.

Und in der Tat: Würden Wirtschaft und Verwaltung mehr Ausbildungsplätze in den von den Jugendlichen präferierten Berufen zur Verfügung stellen, würde dies zwar nicht das Problem der zunehmenden Zahl ungenutzter Ausbildungsplätze in den sonstigen Berufen lösen, es gäbe aber

deutlich weniger Ausbildungsplatznachfrage, die am Ende des Jahres über keinen Ausbildungsplatz verfügt, und damit gäbe es auch per definitionem weniger ‚Passungsprobleme‘.¹³ Da dies nicht der Fall ist, stellt sich die Frage nach den Hinderungsgründen.

4.2.1 Zusammenhang zwischen Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsinteresse der Jugendlichen

Untersucht man auf Bundesebene innerhalb des dualen Berufsbildungssystems den Zusammenhang zwischen der Höhe des Ausbildungsangebots und dem Ausmaß des Ausbildungsinteresses der Jugendlichen, so lässt sich tatsächlich keine bedeutende Korrelation feststellen; beide Seiten des Marktes scheinen im Hinblick auf ihr Ausbildungsinteresse eigenen Logiken zu folgen, die nur bedingt miteinander korrespondieren. So kam es z. B. in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre bundesweit zu einem starken Rückgang des Ausbildungsplatzangebots, obwohl das Ausbildungsinteresse anstieg (vgl. Abbildung 15 links). Hier besteht ein deutlicher Unterschied zum Hochschulsystem. Denn die Zahl der Studienplätze korrespondiert stark mit der Abiturientenzahl. Selbst in den Jahren, in denen in den Ländern doppelte Abiturientenjahrgänge die allgemeinbildenden Schulen verließen, richtete sich das Studienplatzangebot relativ flexibel nach dem deutlich höheren Bedarf der jungen Menschen (vgl. Abbildung 15 rechts).

4.2.2 Institutionell verursachte Beschränkungen des Ausbildungsplatzangebots

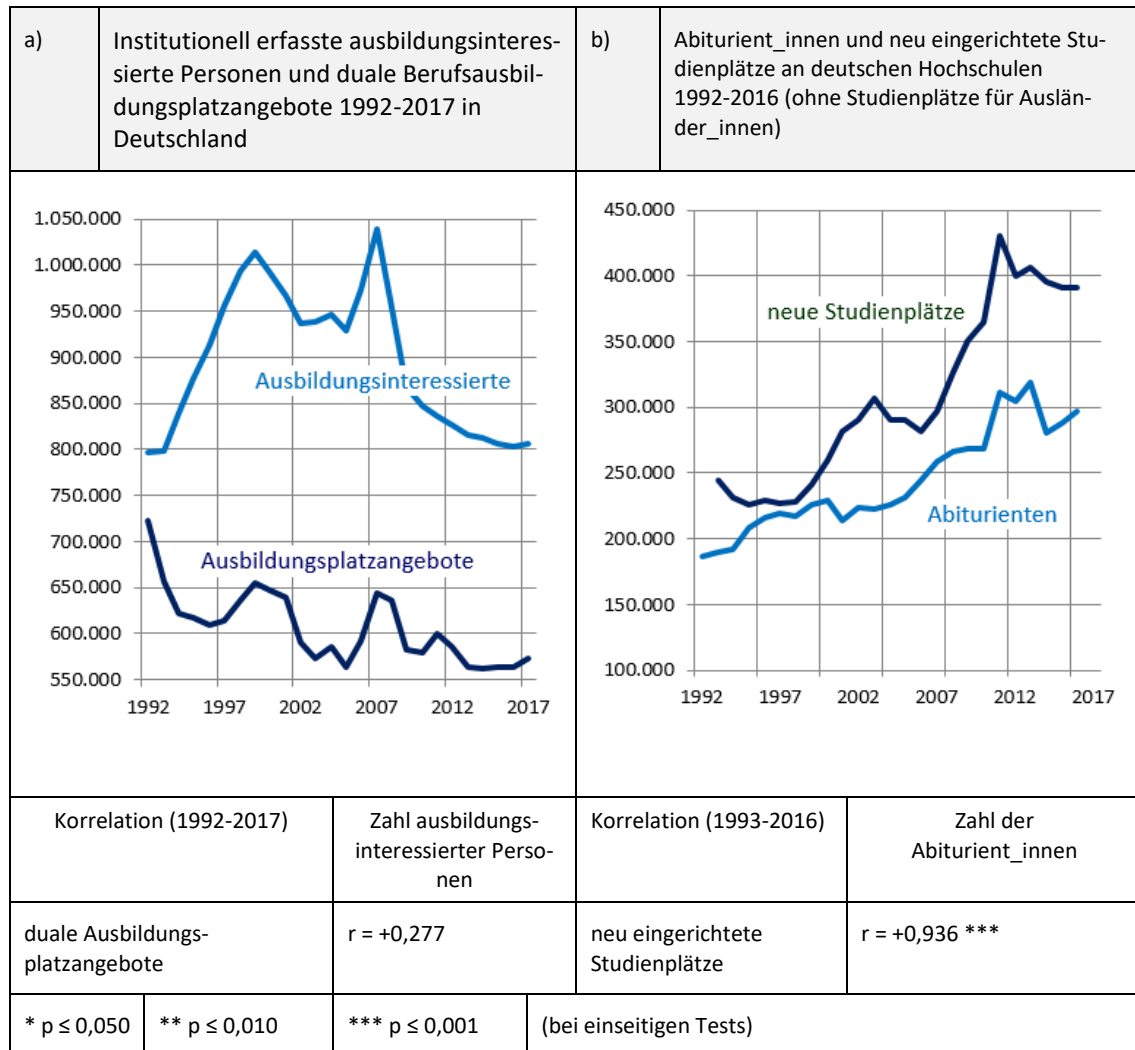
Worin liegen die institutionellen Ursachen für den Unterschied zwischen dem dualen Berufsausbildungssystem und dem Hochschulsystem? Versteht man mit dem deutschen Soziologen Hartmut Esser unter ‚Institutionen‘ „Regeln mit erwartetem Geltungsanspruch“ (Esser 2000b, S. 5), so sind die Ursachen in unterschiedlichen Zugangsregelungen in die duale Berufsausbildung und in die Hochschulausbildung zu suchen. Der Eintritt in die Hochschulen für Studienberechtigte wird über einen regelförmigen Inklusionsmechanismus („Regelinklusion“; vgl. Esser 2000a, S. 235ff.) gesteuert, wobei zu berücksichtigen ist, dass ‚Inklusion‘ im soziologischen Sprachgebrauch allgemein den Eintritt von Akteur_innen in soziale Systeme (vgl. Esser 2000a, S. 233) meint und sich nicht nur auf Menschen mit Behinderungen bezieht. Weit überwiegend öffentlich finanziert entscheiden staatliche Akteur_innen in Abhängigkeit des zu erwartenden Bedarfs über das Ausmaß der Anpassung des Studienplatzangebots an den Bedarf der jungen Menschen. Zugleich hängt der Eintritt in die Hochschulausbildung von weitgehend transparenten Regeln ab. Erfüllen die jungen Menschen diese Regeln, ist ihr Eintritt gesichert.

Der Eintritt in die duale Berufsausbildung erfolgt auf andere Weise. Um einen Zugang zu erhalten, muss der bzw. die ausbildungsinteressierte Jugendliche einen Betrieb finden, dessen Ausbildungsinteressen sich mit den seinen bzw. ihren decken und der damit auch an seiner bzw. ihrer Ausbildung interessiert ist. Mit diesem Betrieb schließt er bzw. sie einen privatrechtlichen Vertrag ab, wie § 10 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) fordert. Dieser „Berufsausbildungsvertrag kommt, wie jeder andere Vertrag, durch Angebot und Annahme zustande“ (Lakies/Nehls

¹³ Denn mit dem Begriff ‚Passungsprobleme‘ wird ein Ausbildungsmarkt charakterisiert, bei dem auf *beiden* Seiten des Ausbildungsmarktes höhere Anteile erfolgloser Marktteilnahmen zu beobachten sind. Sind nur die Anteile unbesetzter Plätze hoch, herrschen ‚Besetzungsprobleme‘ vor, sind nur die Anteile der erfolglosen Nachfrage erhöht, ist der Markt von ‚Versorgungsproblemen‘ gekennzeichnet (vgl. Matthes/Ulrich 2014).

2007, S. 72) und wird damit auf einem *Markt* ausgehandelt. Somit werden die Eintritte in die duale Berufsausbildung über einen *marktförmigen* Inklusionsmechanismus gesteuert („Marktinkusion“; vgl. Esser 2000a, S. 235ff.).

Abbildung 15: Korrespondenz zwischen der Zahl der ausbildungsinteressierten Personen und dem Ausbildungsplatzangebot sowie zwischen der Zahl der Abiturient_innen und der Zahl der neu eingerichteten Studienplätze in Deutschland



Quellen: Statistisches Bundesamt 2017a, 2017c; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September; eigene Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

Idealtypisch – unter bestimmten Nebenbedingungen wie z. B. vollständige Transparenz, zahlreiche Marktteilnehmer, Vergleichbarkeit der Güter etc. – sollte ein Markt über den Preis zu einem Ausgleich von Angebot und Nachfrage gelangen (vgl. Mankiw 2004, S. 67ff.). Auf dem Ausbildungsmarkt ist allerdings nicht nur die Variation des Preises institutionell eingeschränkt (vgl. § 17 BBiG): Es ist eine ‚angemessene‘ Vergütung zu zahlen). Vielmehr ist über das Berufsbildungsgesetz auch die *Richtung* der Austauschbeziehungen zwischen den Betrieben und Jugendlichen *vereinseitigt* (vgl. § 12 BBiG). So ist es verboten, dass Jugendliche in Abhängigkeit ihrer

Nachfrage dem Betrieb dafür eine Ausbildungsvergütung entrichten, dass dieser sie im gewünschten Beruf ausbildet. Vielmehr ist die Ausbildungsvergütung stets vom Betrieb an die Jugendlichen zu zahlen, und jede Vereinbarung ist *nichtig*, in der dies nicht der Fall ist. Jugendliche können sich damit keine Ausbildung im präferierten Beruf ‚erkaufen‘, wie dies in früheren Zeiten mit der Zahlung eines Lehrgeldes üblich war (vgl. Lakies/Nehls 2007, S. 106).

Für die vom Gesetzgeber über § 12 BBiG durchgesetzte Vereinseitigung der Austauschbeziehungen gibt es gute Gründe (vgl. dazu Lakies/Nehls 2007, S. 139f.); sie bedeutet aber auch, dass die Betriebe und nicht die Jugendlichen in die Rolle der ‚Zahlenden‘ auf dem Ausbildungsmarkt gedrängt werden. Da nun aber die Betriebe die Zahlenden sind, stehen Art und Ausmaß der bereitgestellten Ausbildungsplätze in Abhängigkeit *ihrer* Nachfrage und damit *ihrer* Qualifizierungs- und Beschäftigungsbedarfs (vgl. Herkner 2013, S. 18; Troltsch/Walden 2010) und sonstiger strategischer Überlegungen. ‚Nachfrager‘ auf dem Ausbildungsmarkt sind also, so erzwingen es die Institutionen, die Betriebe, auch wenn sie in Deutschland in verwirrender Weise ‚Anbieter‘ (von Ausbildungsplätzen) genannt werden (zu den Gründen vgl. Ulrich 2005). Fällt die betriebliche Nachfrage nach Auszubildenden geringer als das Ausbildungsinteresse der Jugendlichen aus oder weicht die berufliche Struktur der Plätze von den Ausbildungswünschen der Jugendlichen ab, bleiben zwangsläufig ‚marktbenachteiligte‘ Jugendliche übrig, die im Wettbewerb mit anderen Bewerber_innen um die limitierten Plätze unterliegen (vgl. Eberhard 2012: Schier/Ulrich 2017).

Zwischen den durch das Berufsbildungsgesetz erzeugten Handlungslogiken der Betriebe und der selbst vom Bundesverfassungsgericht geteilten öffentlichen Erwartung, dass „grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance erhalten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen“ – und dies selbst dann „wenn das freie Spiel der Kräfte“ (...) nicht mehr ausreichen sollte“ (so das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 10. Dezember 1980) –, besteht demnach ein deutlicher institutioneller Widerspruch (vgl. Granato/Ulrich 2013). *Erwartet* wird von den Betrieben eine Mindestnachfrage, die sich an der Höhe des Ausbildungsangebots orientiert, also der Zahl ausbildungsinteressierter Jugendlicher. Im Konflikt dieser beiden Ansprüche hat jedoch bis heute die Faktizität der gesetzlichen Regelungen und der daraus erzeugten Handlungslogiken die Oberhand behalten.

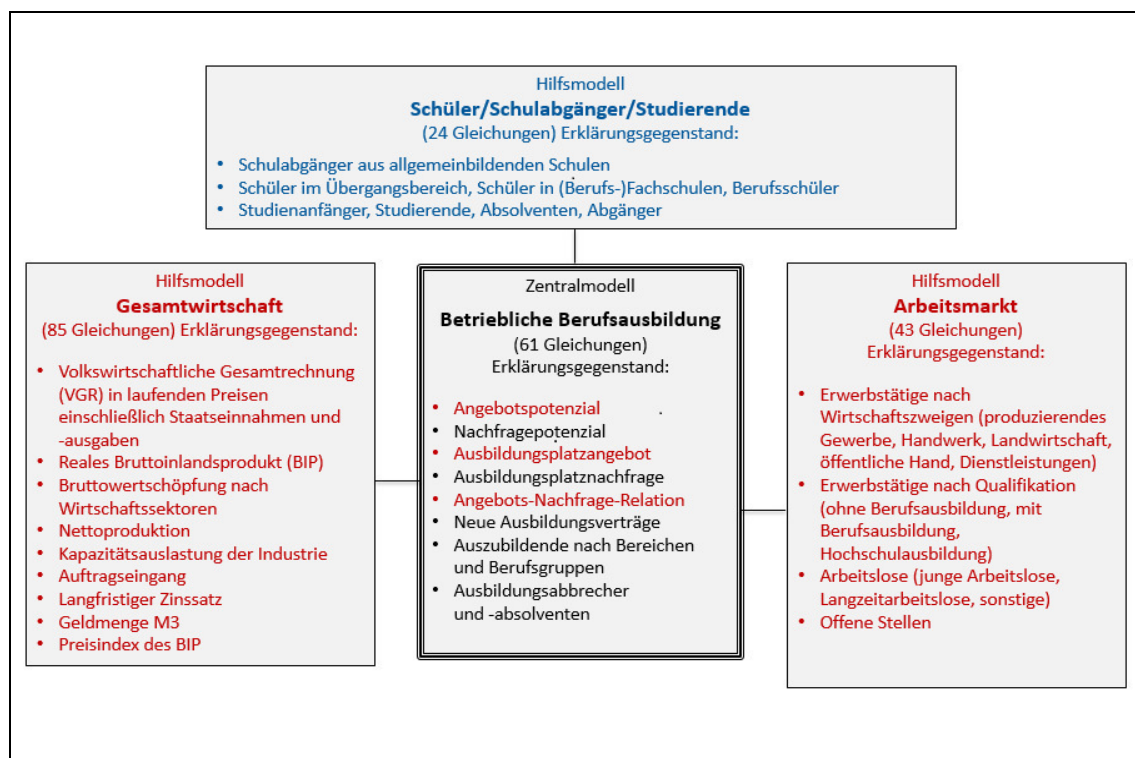
Dem öffentlichen Anspruch an ein Ausbildungsplatzangebot gerecht zu werden, das dem Bedarf der Jugendlichen weitgehend entspricht, ist letztlich nur auf statistischem Wege möglich: Indem – wie es die klassische Nachfrageberechnung vorsieht – all diejenigen erfolglosen Bewerber_innen aus der ‚Nachfrage‘-Berechnung ausgeschlossen werden, die sich zum Stichtag 30. September in Alternativen befinden.¹⁴ Da sich erfolglose Bewerber_innen spätestens zu Beginn des

¹⁴ Es gibt, wie bereits mehrfach erwähnt, zwei Varianten der Ausbildungsplatznachfrageberechnung. Im Rahmen der klassischen, traditionellen Variante gelten als erfolglose Nachfrager_innen nur die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten ‚unversorgten Bewerber_innen‘, die am 30. September weder über eine Berufsausbildungsstelle noch über eine alternative Verbleibsmöglichkeit verfügen. Bewerber_innen, die sich in Alternativen befinden, werden grundsätzlich nicht als Nachfrager_innen mitgezählt, selbst wenn sie weiterhin auf Ausbildungsplatzsuche für das bereits begonnene Ausbildungsjahr sind. Bei der erweiterten Nachfrageberechnung werden dagegen neben den ‚unversorgten Bewerber_innen‘ zumindest diejenigen sich in Alternativen befindenden Bewerber_innen zur erfolglosen Nachfrage gerechnet, die zum Stichtag 30. September noch auf Ausbildungsplatzsuche sind (vgl. Flemming/Granath 2016; Ulrich

neuen Ausbildungsjahres Gedanken über Überbrückungs- oder sonstige Alternativen machen müssen, werden auf diese Weise viele von ihnen nicht mehr in der Angebots-Nachfrage-Bilanz berücksichtigt. In diese Bilanz gehen somit vor allem erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrager_innen ein, sodass Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage recht eng korrelieren (vgl. Granato/Ulrich 2013, S. 324ff.).

Da es letztlich die Institutionen sind, die für die Betriebe und die Jugendlichen die „Logik der Situation“ (Esser 2000b, S. 4) erzeugen, orientieren sich die Betriebe bei ihren Ausbildungsentscheidungen zwangsläufig an ihrem Bedarf. Zu diesem Bedarf zählen nicht nur der eigene Qualifizierungs- und/oder Beschäftigungsbedarf, sondern auch strategische Interessen. Dazu gehören bisweilen Bestrebungen, sich nicht gegenüber moralischen Forderungen aus der Öffentlichkeit zu verschließen, sich als ein verantwortungsvolles Unternehmen zu zeigen und gegebenenfalls auch über den eigenen Bedarf auszubilden bzw. über Quotenpläne gezielt auch Jugendlichen mit schwächeren Schulabschlüssen eine Ausbildungschance zu geben. Doch müssen auch diese betrieblichen Handlungslogiken für die Betriebe finanziell tragbar und verkraftbar sein.

Abbildung 16: Aufbau des ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems (PROSIMA)



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Lösch/Kau 2005

2012). Diese erweiterte Nachfrageberechnung liegt den Analysen dieses Berichts zugrunde. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass auch mit dieser erweiterten Definition jene Bewerber_innen von der Nachfragezählung ausgeschlossen sind, die bereits vor dem Stichtag 30. September resignierten, ihren Ausbildungswunsch zurückzogen bzw. auf kommende Jahre verschoben. Wir werden hierauf in Kapitel 4.8 noch einmal zurückkommen.

Deshalb wundert es nicht, dass die Rechenmodelle, die zur Vorhersage der Ausbildungsmarktentwicklung konstruiert wurden – wie z. B. PROSIMA, das ökonometrische Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems des BIBB (vgl. Lösch/Kau 2005; Maier/Neuber-Pohl 2017) –, moralische oder politische Forderungen an die Wirtschaft und Verwaltung nach mehr Ausbildungsengagement nicht als vorhersagerelevante Größen für die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots integrieren, sondern vor allem ökonomische Faktoren, die auf die Existenz, den Umsatz und den Gewinn der Betriebe Einfluss nehmen (vgl. die beiden Hilfsmodelle in Abbildung 16). Zwar reagiert nach PROSIMA das Ausbildungsplatzangebot auch auf die Zahl der Schulabgänger_innen und auf die daraus resultierende Nachfrage, dies aber vor allem auch, weil bei entsprechender Nachfrage latente Angebotspotenziale aktiviert werden können, die wiederum umgekehrt deaktiviert werden oder gar verloren gehen, wenn die Nachfrage schwindet.

Unter den gegebenen institutionellen Voraussetzungen kann und sollte eine passgenaue Angleichung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots an die Ausbildungswünsche der Jugendlichen somit nicht erwartet werden, weder in beruflicher noch in regionaler Hinsicht. Deshalb soll im Folgenden der Frage nachgegangen werden, inwieweit Passungsprobleme dadurch reduziert werden können, dass neben der beruflichen Flexibilität der ausbildungsinteressierten Jugendlichen auch ihre regionale Flexibilität gefördert wird.

4.3 Welche Faktoren behindern eine stärkere Anpassung der Ausbildungsplatznachfrage an die regionale Verteilung der Ausbildungsplatzangebote?

Wie im Bundesgebiet insgesamt und in anderen Ländern, so schwanken auch in Nordrhein-Westfalen die regionalen Ausbildungsmarktverhältnisse (vgl. nochmals Abbildung 1). 2017 variierten die erweiterten Angebots-Nachfrage-Relationen in den Arbeitsagenturbezirken von eANR = 76,4 im Bezirk Oberhausen bis zu eANR = 96,9 im Bezirk Meschede-Soest. Dies wirft die Leitfrage dieses Kapitels auf, ob sich nicht durch stärkere regionale Mobilität der Jugendlichen eine einheitlichere Marktlage in den verschiedenen Regionen erreichen ließe.

Bei der Suche nach Antworten sind zwei Phänomene zu berücksichtigen. Das erste betrifft die Beobachtung, dass die Angebots-Nachfrage-Relationen in allen Arbeitsagenturbezirken Nordrhein-Westfalens unterhalb von eANR = 100 liegen. Rein rechnerisch gesehen deckt damit bereits jetzt in jeder Region (jedem Arbeitsagenturbezirk) die Nachfrage das vorhandene Angebot, gibt es also in jeder Region mehr Nachfrage als Angebote. Wenn Plätze vor Ort nicht besetzt werden können, liegt dies somit zumindest rechnerisch nicht daran, dass es nicht genügend Nachfrage in der Region gibt, sondern an beruflichen oder Merkmalsdisparitäten zwischen Angebot und Nachfrage.

Der zweite zu berücksichtigende Aspekt betrifft das Phänomen, dass die offiziellen Angebots-Nachfrage-Relationen bereits das Ergebnis der von Mobilität beeinflussten Marktverhältnisse widerspiegeln. Es ist somit zunächst einmal unklar, in welchem Ausmaß die bereits realisierte

Mobilität dazu beigetragen hat, dass in Regionen mit insgesamt unzureichender Nachfrage dennoch möglichst viele Ausbildungsplatzangebote besetzt werden konnten. Um also die Auswirkungen der Mobilität auf die regionalen Ausbildungsmarktlagen abzuschätzen, müssten die ‚ursprünglichen‘, nicht durch Mobilität beeinflussten regionalen Marktverhältnisse bekannt sein. Solche Daten existieren jedoch nicht in der amtlichen Ausbildungsmarktstatistik, denn innerhalb dieser Statistik wird nicht danach unterschieden, ob die Nachfrage aus der Region oder von außen kommt (vgl. Ulrich 2012).

Matthes/Ulrich (2017) entwickelten jedoch kürzlich ein Rechenverfahren, um die noch von Mobilität unbeeinflussten Angebots-Nachfrage-Relationen (die Autoren sprechen von ‚mobilitätsbereinigten Angebots-Nachfrage-Relationen‘) in den verschiedenen Regionen zu schätzen.

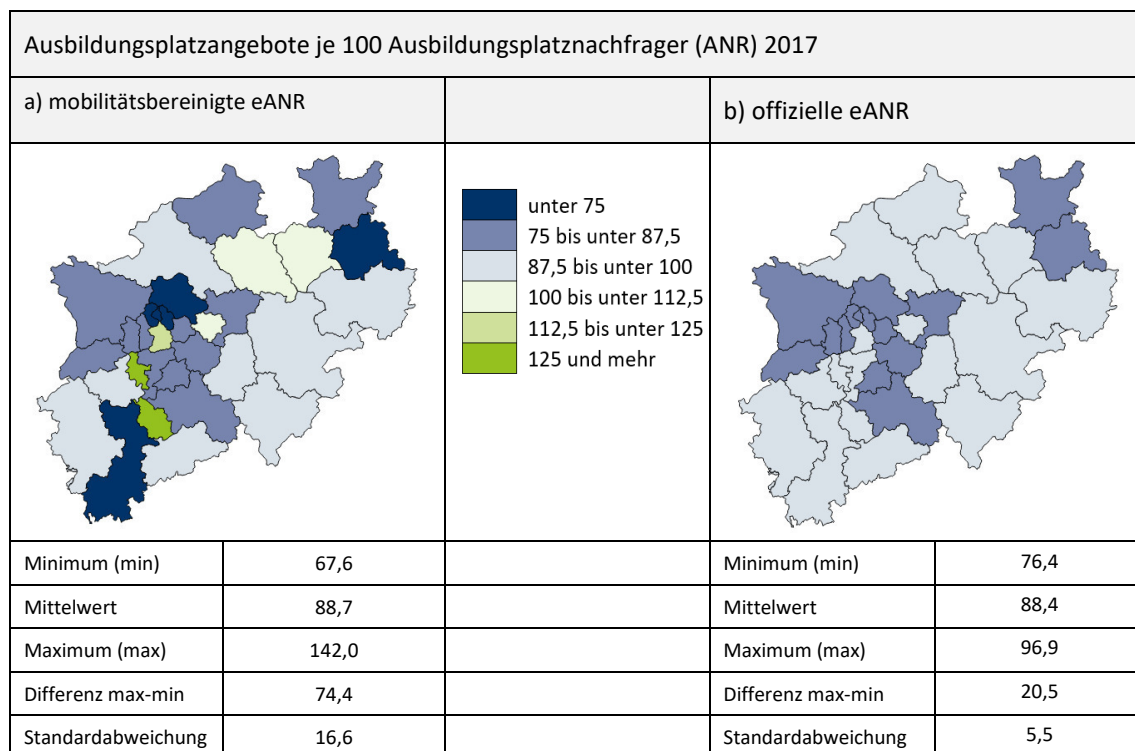
Ausgangspunkt ihres Schätzansatzes ist der Berechnungsmodus der offiziellen Angebots-Nachfrage-Relation. Zu ihrer Berechnung werden vier aus amtlichen Daten bekannte Elemente benötigt: (1) das erfolgreich besetzte Ausbildungsplatzangebot, das mit der Zahl der vom 01.10. bis zum 30.09. in der Region neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge identisch ist, (2) die bei der BA zum Stichtag 30.09. in der Region registrierten unbesetzten Ausbildungsstellen als Indikator für das erfolglose Angebot, (3) die erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage, die wie das erfolgreiche Angebot mit den in der Region neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gleichgesetzt wird, sowie (4) die bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber_innen aus der Region, die zum Stichtag 30.09. noch auf Ausbildungsplatzsuche sind, als Indikator für die erfolglose Nachfrage.

Um die von Mobilität noch unbeeinflussten Angebots-Nachfrage-Verhältnisse in einer Region zu rekonstruieren, muss von den oben genannten vier Komponenten die dritte Komponente, also die erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage, neu geschätzt werden. Die übrigen drei Komponenten beinhalten ausschließlich Marktteilnahmen von Betrieben und Jugendlichen, die aus der betreffenden Region selbst stammen. In der dritten Komponente, der erfolgreichen Ausbildungsplatznachfrage, vermengen sich dagegen Nachfrage von inner- und außerhalb der Region, da sie wie das erfolgreiche Ausbildungsplatzangebot *betriebsortbezogen* und nicht entlang des Wohnortes der Jugendlichen erfasst wird (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017d; Flemming/Granath 2016; Ulrich 2012, S. 55).

Die *wohnortbezogene* Nachfrage kann jedoch mit Hilfe der BA-Beschäftigtenstatistik geschätzt werden, welche Daten zum Betriebs- und Wohnort der Arbeitnehmer_innen enthält und zudem die Art und Dauer der Beschäftigung ausweist. Dabei wird auf die Teilmenge jener sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurückgegriffen, die zu dem für die Bilanz relevanten Stichtag 30.09. nicht länger als ein Jahr Auszubildende in ihrem Betrieb sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018b). Wir wollen an dieser Stelle auf die Schilderung des Schätzverfahrens verzichten und verweisen stattdessen auf die ausführliche Darstellung bei Matthes/Ulrich (vgl. Matthes/Ulrich 2017). Dort sind auch Validitätsanalysen zur mobilitätsbereinigten Angebots-Nachfrage-Relation 2015 zu finden. Sie deuten darauf hin, dass mit diesem Verfahren gute Näherungswerte erzielt werden können.

Stattdessen wollen wir diesen Schätzansatz auf Nordrhein-Westfalen und die Ausbildungsmarkterhältnisse im Jahr 2017 übertragen. Die Ergebnisse finden sich in Abbildung 17 und in Tabelle 16, wo jeweils die von Mobilität noch unbeeinflussten und die offiziellen, das heißt, durch Mobilität geprägten Marktverhältnisse gegenübergestellt werden. Der Vergleich zwischen der mobilitätsbereinigten und der offiziellen Angebots-Nachfrage-Relation, die bereits von den Effekten der Mobilität geprägt ist, zeigt, dass die Mobilität der nordrhein-westfälischen Jugendlichen erheblich zu einem Marktausgleich beiträgt. Die Regionen Düsseldorf, Köln, Essen und Ahlen-Münster, in denen in Relation zur einheimischen Ausbildungsplatznachfrage ein deutlicher Angebotsüberschuss an Ausbildungsplätzen besteht (vgl. im Einzelnen Tabelle 16), würden ohne Mobilität unter einem erheblichen Nachfragemangel leiden. Die Mobilität der Jugendlichen sorgt dafür, dass auch hier rechnerisch mehr Nachfrage als Angebote vorhanden ist, wie dies letztlich in allen Regionen Nordrhein-Westfalens der Fall ist.

Abbildung 17: Die Ausbildungsmarkterhältnisse in den nordrhein-westfälischen Arbeitsagenturbezirken vor und nach Mobilität im Jahr 2017



Quellen: eigene Berechnungen von Daten der Bundesagentur für Arbeit 2017, 2018b; des Bundesinstituts für Berufsbildung 2017. Berechnungsverfahren beschrieben in Matthes/Ulrich (2017); vgl. auch Matthes/Ulrich 2018

Wie stark sich die Ausbildungsmärkte durch die Mobilität der Jugendlichen angleichen, lässt sich auch anhand der Varianzindikatoren für die beiden Angebots-Nachfrage-Relationen vor und nach Marktausgleich ablesen (vgl. den unteren Teil der Abbildung 17).

Die mobilitätsbereinigte Angebots-Nachfrage-Relation weist eine relativ große Standardabweichung von 16,6 Prozentpunkten auf; zwischen dem niedrigsten Wert (67,6 in Detmold) und dem höchsten (142,0 in Düsseldorf) besteht eine Differenz (Spannweite) von 74,4 Punkten. Bei der

offiziellen, durch Mobilität geprägten Angebots-Nachfrage-Relation beträgt die Standardabweichung nur noch 5,5 Prozentpunkte, und die Differenz zwischen dem niedrigsten (76,4 in Oberhausen) und dem höchsten Wert (96,9 in Meschede-Soest) verringert sich auf nur noch 20,5 Punkte.

Tabelle 16: Die Ausbildungsmarktverhältnisse in den nordrhein-westfälischen Arbeitsagenturbezirken nach und vor Mobilität im Jahr 2017

Nr.	Arbeitsagenturbezirk	mobilitätsbereinigte Angebots-Nachfrage- Relation (mb_ANR) im Jahr 2017	offizielle Angebots- Nachfrage-Relation (ANR) im Jahr 2017	Veränderung durch Mobilität
311	Aachen-Düren	89,1	92,8	+3,7
315	Bergisch Gladbach	79,0	86,0	+7,0
317	Bielefeld	100,9	90,4	-10,5
321	Bochum	84,5	81,5	-3,1
323	Bonn	93,7	92,5	-1,2
325	Brühl	70,7	90,1	+19,4
327	Coesfeld	88,5	94,6	+6,1
331	Detmold	67,6	81,5	+13,9
333	Dortmund	100,9	87,8	-13,0
337	Düsseldorf	142,0	92,5	-49,6
341	Duisburg	83,5	85,9	+2,4
343	Essen	114,9	93,6	-21,3
345	Gelsenkirchen	72,0	80,2	+8,2
347	Hagen	75,3	80,3	+4,9
351	Hamm	78,0	85,3	+7,3
353	Herford	80,2	83,1	+2,9
355	Iserlohn	90,1	92,7	+2,6
357	Köln	125,2	94,4	-30,8
361	Krefeld	80,8	84,8	+4,0
364	Mettmann	84,1	88,5	+4,4
365	Mönchengladbach	87,9	89,0	+1,1
367	Ahlen-Münster	107,0	95,0	-12,1
371	Oberhausen	75,6	76,4	+0,7
373	Paderborn	92,3	95,2	+2,8
375	Recklinghausen	68,8	83,1	+14,2
377	Rheine	83,1	94,5	+11,4
381	Siegen	91,9	91,2	-0,7
383	Meschede-Soest	94,7	96,9	+2,2
387	Wesel	75,4	85,6	+10,2
391	Solingen-Wuppertal	81,9	85,7	+3,8
Zusammenfassende Statistiken				
▪	Minimum	67,6	76,4	+8,7
▪	Mittelwert	88,7	88,4	-0,3
▪	Maximum	142,0	96,9	-45,2
▪	Spannweite (min, max)	74,4	20,5	-53,9
▪	Standardabweichung	16,6	5,5	-11,2

Quellen: eigene Berechnungen von Daten der Bundesagentur für Arbeit 2017d, 2018b; des Bundesinstituts für Berufsbildung 2017; Matthes/Ulrich 2018; Berechnungsverfahren beschrieben in Matthes/Ulrich 2017

Wie sind nun diese Ergebnisse zu werten? Zunächst bleibt festzustellen, dass ein großer Teil der Mobilität in Nordrhein-Westfalen, die zur Angleichung der regionalen Marktverhältnisse führt, wie in Deutschland insgesamt durch Tagespendeln realisiert wird. Nach den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016, einer schriftlich-postalischen Repräsentativerhebung bei

gut 2.000 jungen Menschen, die im selben Jahr bei den Arbeitsagenturen und den Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft (JCgE) als Ausbildungsstellenbewerber_innen gemeldet waren, darunter rund 500 aus Nordrhein-Westfalen (vgl. dazu auch Eberhard/Ulrich 2017), gaben 17,1 % der nordrhein-westfälischen Proband_innen an, sich im Umkreis von 20 km bis unter 50 km beworben zu haben (bundesweit: 12,3 %), 7,9 % auch im Umkreis von 50 bis unter 100 km (bundesweit: 7,8 %) und 5,7 % auch im Umkreis von 100 km und mehr (bundesweit: 7,7 %). Es überwiegen somit überregionale Bewerbungen im näheren Umkreis (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Ausmaß überregionaler Bewerbungen bei Jugendlichen, die 2016 bei Arbeitsagenturen oder den Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft (JCgE) als Ausbildungsstellenbewerber_innen gemeldet waren

	Nordrhein-Westfalen	Deutschland insgesamt
▪ nein, keine im Umkreis von 20 km und mehr	63,5%	66,0%
▪ ja, im Umkreis von 20 km bis unter 50 km	17,1%	12,3%
▪ ja, auch im Umkreis von 50 km bis unter 100 km	7,9%	7,8%
▪ ja, auch im Umkreis von 100 km und mehr	5,7%	7,7%
▪ keine Angabe	5,7%	6,2%
Befragte insgesamt	100,0%	100,0%
Ungewichtete Stichprobengröße	n = 508	n = 2.325
Berichtet werden gewichtete Ergebnisse.		

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Angesichts eines recht hohen Anteils von 63,5 % (bundesweit: 66,0 %), die explizit angaben, bei ihren Bewerbungen nur den Umkreis von unter 20 km berücksichtigt zu haben, scheint es genügend Reserven zu geben, die regionalen Ausbildungsmarktverhältnisse durch eine noch intensivere Förderung der Mobilität aneinander anzugleichen. Allerdings gilt es zu bedenken, dass die Mobilität in ihrem bereits jetzt gezeigten Umfang ausreicht, dass viele betriebliche Ausbildungsplätze auch in den Regionen besetzt werden können, die ohne Mobilität unter erheblichem Nachfragemangel und somit erheblichen Besetzungsproblemen leiden würden.

In den vier Regionen mit den im Jahr 2017 ohne Mobilität höchsten Angebots-Nachfrage-Relationen von jeweils deutlich über 100 Angeboten je 100 Nachfrager_innen – dies waren die Arbeitsagenturbezirke Düsseldorf (142,0), Köln (125,2), Essen (114,9) und Ahlen-Münster (107,0) – blieben 2017 zwischen 3,2 % (Ahlen-Münster) und 8,0 % (Essen) und über alle vier Regionen hinweg 5,8 % der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote unbesetzt. Der Gesamtwert für Nordrhein-Westfalen lag 2017 bei 6,1 % und damit sogar höher. Dies bedeutet, dass es bereits mit der jetzt gezeigten Mobilität gelingt, auch Regionen mit hohem Angebotsüberschuss soweit zu befriedigen, dass hier nicht mehr Stellen unbesetzt bleiben als im Landesdurchschnitt.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass zwischen der regionalen Flexibilität und der beruflichen Flexibilität ein Spannungsverhältnis besteht. Dies zeigte sich u. a. im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014, einer schriftlich-postalischen Repräsentativerhebung bei gut 3.000 jungen

Menschen, die im selben Jahr bei den Arbeitsagenturen und den Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft (JCgE) als Ausbildungsstellenbewerber_innen gemeldet waren, darunter rund 800 aus Nordrhein-Westfalen (vgl. Granato et al. 2016). Unter den nordrhein-westfälischen Bewerber_innen waren 15,7 % (bundesweit: 15,8 %) mit sehr hoher Mobilitätsbereitschaft zu finden, denen es ‚ziemlich egal‘ war, wo sie in Deutschland ihre Berufsausbildung machen („trifft eher zu“ bzw. „trifft zu“), während dies 38,9 % (bundesweit: 38,5 %) „gar nicht“ egal war, die sich somit stärker ortsgebunden zeigten. Die stärker Ortsgebundenen waren jedoch relativ oft bereit, für ihre fehlende regionale Flexibilität einen Preis zu zahlen. 47,7 % von ihnen (bundesweit: 43,0 %) gingen so weit, dass sie lieber ihre Berufswünsche aufgeben wollten, als die Heimatregion zu verlassen.

Eine solche berufliche Flexibilität zugunsten der Ausbildungsplatzangebote war in der Gruppe der *regional* sehr flexiblen Jugendlichen nicht zu finden. Diese Gruppe, in der sich verstärkt Studienberechtigte bzw. Jugendliche mit einem hohen Selbstvertrauen (hoher Selbstwirksamkeit) finden, setzt ihre regionale Flexibilität vielmehr gezielt ein, um ihre *Berufswünsche* zu realisieren. Ihre Nachfrage wird sich in den Zielregionen, in denen sie sich bewerben, somit kaum auf die allgemein wenig beliebten Berufe richten, sondern auf jene Berufe, in denen es im Vergleich zum Ausbildungsplatzangebot ohnehin keinen Mangel an Nachfrage gibt.

Somit sind es verstärkt die regional wenig Mobilen, von denen am ehesten zu erwarten ist, dass sie auf die weniger nachgefragten Berufe vor Ort zugehen. Und da die Passungsprobleme in Deutschland zwischen Angebot und Nachfrage sehr stark aus den *beruflichen* Marktungleichgewichten zwischen Angebot und Nachfrage resultieren, erscheint die Tatsache, dass viele Bewerber_innen ihre Heimatregion nicht verlassen möchten, in einem doppelten Licht: als hemmend im Kampf gegen *regionale*, aber förderlich im Kampf gegen *berufliche* Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt (vgl. Matthes/Ulrich 2018).

4.4 Warum passt sich das Ausbildungsplatzangebot nicht stärker quantitativ an die Ausbildungsplatznachfrage vor Ort an?

Die im Abschnitt 4.3 abgehandelte Frage, ob sich die Ausbildungsplatznachfrage nicht stärker an die regionale Ausbildungsplatzangebote anpassen könnte, lässt sich mit der Gegenfrage verbinden, ob sich nicht auch umgekehrt das Angebot stärker quantitativ an die Ausbildungsplatznachfrage vor Ort anpassen könnte. Die Antwort auf diese Frage fällt hier weitgehend mit den Ausführungen im Kapitel 4.2 zusammen: Eine stärkere Ausrichtung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots an der Nachfrage der Jugendlichen ist angesichts des institutionellen Rahmens eher unwahrscheinlich. Eine stärkere Anpassung des Ausbildungsplatzangebots an den Umfang der Ausbildungsplatznachfrage vor Ort wäre demnach nur durch einen verstärkten Einsatz von ‚außerbetrieblichen‘, das heißt überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsplätzen möglich. Der Vorteil dieser Plätze bestünde darin, dass mit ihnen auch die Berufswünsche der Jugendlichen viel leichter berücksichtigt werden könnten. Zusätzliche Plätze könnten insbesondere in jenen Berufen eingerichtet werden, in denen das Ausbildungsplatzangebot nicht der starken Nachfrage entspricht.

Eine Lösung der Passungsprobleme würde durch eine solche Maßnahme jedoch nicht erreicht; stattdessen würde Ausbildungsplatznachfrage durch die Umlenkung auf außerbetriebliche Berufsausbildung vom Markt genommen – unter unveränderter Hinnahme der bestehenden Passungsprobleme und der an einem Teil der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote vorbeigehenden Nachfrage.

Tatsächlich wurde eine solche Strategie – der verstärkte Einsatz außerbetrieblicher Berufsausbildung – durch die berufsbildungspolitischen Akteure nicht verfolgt. Sowohl in NRW als auch im Bundesgebiet insgesamt war das Gegenteil der Fall. Fanden sich 2009 noch unter den 123.900 Ausbildungsplatzangeboten Nordrhein-Westfalens (Deutschland insgesamt: 581.900) 6.900 bzw. 5,6 % außerbetriebliche Plätze (Deutschland: 45.800 bzw. 7,9 %), waren es 2017 unter den 124.200 Angeboten (Deutschland: 572.200) nur noch 2.700 bzw. 2,2 % (Deutschland: 15.900 bzw. 2,8 %; vgl. Tabelle 29 im Anhang). Abgebaut wurden weniger außerbetriebliche Plätze für Menschen mit Behinderungen (2010 bis 2017: -100, Deutschland: -2.100) als für soziale Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte (-2.200, Deutschland: -15.000) und aus Sonderprogrammen, die für Marktbenachteiligte gedacht waren (-1.700, Deutschland: -8.000).¹⁵

Der von 2009 bis 2017 vollzogene Abbau außerbetrieblicher Ausbildungsplatzangebote im Gesamtumfang von -4.200 (Deutschland: -29.900) wurde in NRW vollständig vom im selben Zeitraum zu beobachtenden Anstieg an betrieblichen Angeboten von +4.400 (Deutschland: +20.300) kompensiert. Der Gesamtumfang an betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangeboten verringerte sich also für die nordrhein-westfälischen Jugendlichen nicht. Zugleich wurde durch den Abbau der außerbetrieblichen Plätze verhindert, dass die Besetzungschancen des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots durch eine unvermindert hohe Bereitstellung außerbetrieblicher Plätze geschmälert wurden.

Ungeachtet der Tatsache, dass der Rückgang des außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebots zumindest in NRW vollständig durch die Zunahme des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots kompensiert werden konnte, kann gleichwohl nicht ausgeschlossen werden, dass im Zuge des ‚Austauschs‘ außerbetrieblicher Plätze durch betriebliche Angebote ungünstige statistische Effekte resultierten. Denn eine Analyse des statistischen Einflusses der Ausbildungsplatzangebote auf die Quote der erfolglosen Nachfrage im Zeitraum 2013 bis 2017 deutet sowohl für NRW als auch für Deutschland insgesamt an, dass ein Rückgang an außerbetrieblichen Plätzen die Quote der erfolglosen Nachfrage stärker in die Höhe trieb, als der Zuwachs an betrieblichen Angeboten die Quote erfolgloser Nachfrage zu senken vermochte (vgl. Tabelle 18).¹⁶

¹⁵ Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich in der Vergangenheit auch eine Abhängigkeit des regionalen Umfangs des außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebots für sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte von den jeweiligen Verhältnissen auf dem Ausbildungsmarkt nachweisen ließ (vgl. Ulrich 2003). Dies mag zu verstehen helfen, warum im Zuge der Verbesserung der Ausbildungsmarktverhältnisse gerade auch Plätze für sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte abgebaut wurden.

¹⁶ Tabelle 18 liegt dieselbe Berechnung wie in Tabelle 23 in Abschnitt 4.8 zugrunde; der Unterschied besteht alleine darin, dass die Angebotsverhältnisse, die hier im Mittelpunkt der Analysen stehen, dort lediglich als Kontrollvariablen dienen.

Tabelle 18: Die regionale Entwicklung der erfolglosen Ausbildungsplatznachfragequote in Abhängigkeit von der Veränderung des betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebots

	Nordrhein-Westfalen	Deutschland
Regionaler Anteil der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage bei durchschnittlichen Verhältnissen im Ausgangsjahr 2013 (in %)	17,516	13,463
Veränderung dieses Anteils (um %-Punkte):		
• wenn die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote je 100 Ausbildungsinteressierte um einen Platz <i>höher</i> ausfällt ¹⁾	-0,672 ***	-0,419 ***
• wenn die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebote je 100 Ausbildungsinteressierte um einen Platz <i>niedriger</i> ausfällt ¹⁾	+0,934 ***	+0,855 ***
Zusammenfassende Statistiken		
• Zahl der untersuchten Jahre	5	5
• Zahl der untersuchten Regionen	30	154
• Zahl der untersuchten "Regionenjahre"	150	770
• Erklärte Varianz der regionalen Entwicklung	71,1%	56,1%

* $p \leq 0,050$ ** $p \leq 0,010$ *** $p \leq 0,001$ (bei zweiseitigen Tests)

Die Unterschiede zwischen den Koeffizienten des betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebots sind bezogen auf die Berechnungen für alle Arbeitsagenturbezirke in Deutschland statistisch signifikant ($p \leq 0,050$ bei zweiseitigem Test).

Berechnungen unter Kontrolle der Bewerberanteile, die vorzeitig ihren Vermittlungswunsch bei der Bundesagentur für Arbeit stornieren, und unter Einschluss von Jahresdummies

Ergebnisse eines linearen Regressionsmodells ("Within-Modells" auf Basis regionaler Längsschnittdaten)

So bewirkte im Zeitraum 2013 bis 2017 ein *zusätzliches* betriebliches Ausbildungsplatzangebot je 100 ausbildungsinteressierte Personen eine *Verringerung* der Quote erfolgloser Nachfrage um 0,672 Prozentpunkte (alle Arbeitsagenturbezirke in Deutschland: -0,419 Punkte), während der *Wegfall* eines außerbetrieblichen Ausbildungsplatzes die Quote um 0,934 Punkte *erhöhte* (alle Bezirke in Deutschland: +0,855 Punkte).

Solche unterschiedlich starken Einflüsse der außerbetrieblichen Plätze und des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots auf die Quote der erfolglosen Nachfrage sind möglich, da sich die außerbetrieblichen Ausbildungsplätze institutionell bedingt passgenau mit den Zielpersonen verbinden, während die (zusätzlichen) betrieblichen Ausbildungsplatzangebote aus den spezifischen Bedarfen der Betriebe resultieren und sich erst auf dem Ausbildungsmarkt entscheidet, ob sie genügend Nachfrage unter den Jugendlichen finden und besetzt werden können. Stammen die zusätzlichen betrieblichen Angebote aus Berufen, die bereits unter Besetzungsproblemen leiden, fällt der Minderungseffekt auf die Quote der erfolglosen Nachfrage relativ gering aus, und zugleich steigt der Anteil der unbesetzten betrieblichen Angebote.¹⁷

¹⁷ Welchen Berufen die zusätzlichen betrieblichen Angebote tatsächlich zugute kamen, wäre durch weitere, im Rahmen dieses Berichts jedoch nicht leistbare Analysen zu prüfen.

4.5 Haben sich die Wünsche der Jugendlichen an die Merkmale ihres Ausbildungsbetriebs geändert?

Wie in den vorausgegangenen Abschnitten deutlich wurde, wird es im Zuge der demografischen Entwicklung und des Trends zum Abitur für die nordrhein-westfälischen Betriebe schwieriger, Bewerber_innen für ihre Ausbildungsplätze zu finden. Gerade Plätze in so genannten ‚Hauptschülerberufen‘ lassen sich immer schwerer besetzen. Doch ist dies womöglich nicht das einzige Problem der Betriebe. Denn die ausbildungsinteressierten Jugendlichen – deutlich geringer an der Zahl, aber viel häufiger mit höheren Schulabschlüssen ausgestattet – könnten versucht sein, ihre gestärkte Marktposition zu nutzen und neben ihren Berufsansprüchen auch ihre Ansprüche an die Betriebe zu steigern.

Deshalb soll im Folgenden auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 untersucht werden, was sich die nordrhein-westfälischen Ausbildungsstellenbewerber_innen von den Betrieben wünschen und in welcher Hinsicht Bewerber_innen mit Studienberechtigung, die in Nordrhein-Westfalen immer häufiger zu finden sind, von den Wünschen der anderen Jugendlichen abweichen. Wir orientieren uns bei diesen Analysen an den Vorarbeiten von Eberhard/Ulrich (2017), die für das Bundesgebiet durchgeführt wurden, und fügen zum Vergleich wiederum die Ergebnisse für Deutschland insgesamt hinzu.

Theoretische Überlegungen

Im Gegensatz zum Schulberufs- oder Hochschulsystem erfolgt der Zugang in eine betriebliche Ausbildungsstelle nach den Regeln des Marktes (vgl. **Kapitel 4.2**). Sowohl die Jugendlichen als auch die Betriebe entscheiden autonom darüber, wen sie sich als Vertragspartner für ihre Ausbildung auswählen möchten. Aus der Beginn des Abschnitts 4.1.1 vorgestellten Wert-Erwartungs-Theorie lässt sich wiederum ableiten, wie Jugendliche mit ihren Wünschen an die Betriebe reagieren, wenn sich ihre Marktposition verändert (vgl. Beckmann/Heckhausen 2006; Esser 1999; Vroom 1964). Ausgangspunkt ist erneut der Grundgedanke, dass ausbildungsinteressierte Jugendliche wie alle Menschen bestrebt sind, mit ihrem Handeln unter Berücksichtigung der jeweils gegebenen Umstände bestmögliche Ergebnisse zu erzielen. Sie orientieren sich deshalb bei der Ausbildungsplatzsuche nicht nur am Wert, den ein bestimmtes Handlungsergebnis für sie hat (hier: Eintritt in den Wunschbetrieb), sondern berücksichtigen auch die Wahrscheinlichkeit, dieses Ziel zu erreichen (Zugangschance zu diesem Betrieb). Denn alle Anstrengungen auf den Wunschbetrieb zu konzentrieren, wenn die Zugangschancen dorthin gering sind, birgt ein hohes Investitionsrisiko. In diesem Fall ist es besser, sich einem Betrieb zuzuwenden, der zwar als weniger attraktiv erscheint, dafür aber eine gute Eintrittschance bietet.

Doch wie bestimmt sich der Attraktivitätsgrad der Betriebe? Folgt man der Argumentation von Vroom (1964), ist dieser dann besonders attraktiv, wenn er mit hoher Wahrscheinlichkeit jene Bedingungen bietet, die für Jugendliche infolge ihrer spezifischen Bedürfnisse einen besonders hohen Stellenwert besitzen. Damit wird auch klar, wie Jugendliche vorgehen, wenn sie zugunsten einer höheren Zugangschance Kompromisse bei der Attraktivität eines Betriebs machen. Sie verändern weniger ihre Wertpräferenzen (da diese als Teil ihrer Persönlichkeit relativ stabil

sind), sondern nehmen geringere Realisierungswahrscheinlichkeiten durch den jeweiligen Betrieb in Kauf – dies jedoch zunächst bei jenen Aspekten, denen sie *nicht* den höchsten Wert beimessen. Denn bei den anderen Aspekten sind sie aufgrund der höheren Wertigkeit weniger kompromissbereit. Dies heißt aber auch, dass Jugendliche, die über eine gute Marktposition verfügen, ohne größere Gefahr für ihre Ausbildungszugangschancen auch mehr Ansprüche stellen, und dies – da sie bei zentrale Werten ohnehin wenig Kompromisse machen würden – wiederum verstärkt bei jenen Aspekten, denen sie *nicht* den höchsten Wert beimessen. Dies hat zugleich zur Folge, dass die Auswahlkriterien der Jugendlichen mit ihrer Stellung auf dem Ausbildungsstellenmarkt variieren (vgl. Eberhard 2016).

Untersuchungsansatz

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen soll im Folgenden anhand der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 dargestellt werden, was sich die Jugendlichen von den Ausbildungsbetrieben wünschen und wie stark ihre Wünsche von ihrer schulischen Vorbildung beeinflusst wurden.

Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 handelt es sich um eine schriftlich-postalische Repräsentativerhebung bei jungen Menschen, die im selben Jahr bei den Arbeitsagenturen und den Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft (JCgE) als Ausbildungsstellenbewerber_innen gemeldet waren (vgl. dazu Eberhard/Ulrich 2017). Unter den bundesweit rund 2.000 Proband_innen, die die Frage zu ihren Wünschen an den Ausbildungsbetrieb bearbeiteten, fanden sich auch rund 450, die aus Nordrhein-Westfalen stammen.

Unter Berücksichtigung bisheriger Forschungsergebnisse (vgl. insbesondere Schank 2011a, Schank 2011b) wurden den Befragten 17 potenzielle Betriebsmerkmale mit der Bitte vorgegeben, sie danach zu bewerten, wie sehr sie sich wünschen, dass diese auch auf ihren (späteren) Ausbildungsbetrieb zutreffen (‚wünsche ich mir gar nicht‘, ‚eher nicht‘, ‚egal‘, ‚eher‘, ‚sehr‘). In Tabelle 19 sind die 17 Aspekte aufgeführt. Die dort vorgenommene Zuordnung zu vier übergeordneten Themenfeldern ist bereits das Ergebnis des ersten Analyseschritts, bei dem untereinander korrelierende Wünsche mittels Hauptkomponentenanalyse zusammengefasst wurden. Welche Bedeutung wiederum die Jugendlichen diesen Themenfeldern und den sie konstituierenden Einzelaspekten zuweisen, ist an den genannten *Perzentilwerten* ablesbar: Je näher die Werte an 100 heranreichen, desto stärker wünschen sich die Jugendlichen, dass der betreffende Aspekt auf ihren Ausbildungsbetrieb zutrifft.

Tabelle 19: Wünsche der Ausbildungsstellenbewerber_innen an den Ausbildungsbetrieb

	Ausbildungsstellenbewerber aus:				
	Deutschland	Nordrhein-Westfalen	darunter:		
			mit Haupt-schul-abschluss	mit mittlerem Abschluss	mit Studien-berechtigung
Potenzial als langfristiger Arbeitgeber	89,6	90,5	89,5	90,3	92,2
Im Betrieb herrscht ein gutes Betriebsklima.	93,0	93,4	92,4	92,5	95,9
Der Betrieb bietet sichere Arbeitsplätze.	90,1	90,7	88,9	91,4	91,8
Der Betrieb bietet sehr gute Übernahmechancen.	85,8	87,5	87,4	86,9	89,0
Rahmenbedingungen während der Ausbildung	70,6	70,5	70,2	71,0	70,2
Der Betrieb ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen.	80,4	80,4	80,7	82,5	76,6
Der Betrieb liegt in der Nähe meines Wohnorts.	75,2	75,5	79,5	75,4	73,4
Auszubildende müssen keine unbezahlten Überstunden machen.	75,1	73,7	71,5	74,4	75,2
Der Betrieb unterstützt Auszubildende finanziell (z. B. Fahrtkostenzuschuss).	73,5	73,7	71,5	73,6	75,0
Der Betrieb fördert die Vereinbarkeit von Freizeit und Ausbildung.	72,0	72,1	70,2	73,0	71,9
Der Betrieb bietet eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütung.	69,4	69,6	69,5	69,1	70,1
Der Betrieb bietet materielle Anreize zu Beginn der Ausbildung (z. B. iPhone etc.).	48,3	48,2	48,5	47,3	49,5
Gute gesellschaftliche Vernetzung des Betriebs	65,8	65,1	65,0	65,2	65,0
Der Betrieb hat ein gutes Image.	78,4	78,3	76,3	79,4	78,2
Der Betrieb ist modern ausgestattet.	71,7	69,6	67,3	69,8	71,2
Der Betrieb ist bekannt.	63,6	62,6	63,9	63,1	61,1
Der Betrieb ist in sozialen Netzwerken vertreten (z. B. Facebook, Twitter, XING).	49,7	49,8	52,5	48,0	49,5
Ausbildungsmöglichkeiten wie in einem Großbetrieb	61,9	61,7	59,5	59,1	65,7
Der Betrieb bietet flexible Arbeitszeiten an.	67,0	66,8	67,4	66,4	67,3
Der Betrieb bietet über die Ausbildungsordnung hinausgehende Zusatzangebote an (z. B. Auslandsaufenthalte, Erlernen von Fremdsprachen, Computerkurse).	61,5	61,5	55,3	56,8	70,2
Es gibt viele Auszubildende im Betrieb.	57,4	56,7	55,7	54,3	59,6
Stichprobengröße	1.946 ≤ 2.001	440 ≤ 451	99 ≤ 102	176 ≤ 181	155 ≤ 158

Berichtet werden die Mittelwerte der Antworten auf einer Skala von 0 bis 100. Je näher der Wert an 100 heranreicht, desto stärker ist der Wunsch.

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; vgl. auch Eberhard/Ulrich 2017, S. 21

Ergebnisse

Wie nun Tabelle 19 zeigt, geht es den Jugendlichen an erster Stelle um das Potenzial des Betriebs als langfristiger Arbeitgeber. Hierin unterscheiden sich die nordrhein-westfälischen Jugendlichen nicht von den Jugendlichen in Deutschland insgesamt, wie überhaupt die Unterschiede bei den Ausbildungswünschen auffallend gering sind. Das Potenzial des Betriebs als langfristiger Arbeitgeber manifestiert sich aus Sicht der Jugendliche wiederum in einem guten Betriebsklima und sehr guten Übernahmechancen auf sichere Arbeitsplätze. Die Priorisierung dieser Aspekte zeigt, dass sich die Jugendlichen mit der Wahl ihres Ausbildungsbetriebs vor allem die Option

für eine langfristige Lebensperspektive verschaffen möchten. Betriebe, die dies bieten können, sollten dementsprechend gerade auch hiermit werben.

An zweiter Stelle wünschen sich die Jugendlichen gute Rahmenbedingungen während der Ausbildung, insbesondere im Hinblick auf die Erreichbarkeit des Betriebs und die Möglichkeit eines geregelten und auch in seinen Freizeitanteilen planbaren Lebens. Materielle Anreize wie z. B. ein iPhone als Eintrittsgeschenk spielen dabei nur eine nachgeordnete Rolle. Vor allem geht es darum, Ausbildungsbedingungen, Beruf und das Dasein außerhalb des Berufs in ein stimmiges, ausgewogenes und faires Lebenskonzept zu überführen.

Was drittens die gesellschaftliche Einbettung des Betriebs betrifft, kommt es den Jugendlichen weniger auf dessen Präsenz in sozialen Medien wie Facebook an als auf dessen Image. Wir vermuten, dass die Jugendlichen zum einen vom Image auf die Ausbildungsbedingungen schließen und zum anderen bei ihrer eigenen sozialen Verortung vom guten Image des Betriebs profitieren wollen. Ähnliches ist aus der Forschung zum Image von Berufen bekannt (vgl. hierzu Kapitel 4.1.2).

Vergleichsweise wenig Wert legen die Befragten zu guter Letzt auf Merkmale, die vor allem Großbetriebe kennzeichnen. Während ihnen flexible Arbeitszeiten noch relativ wichtig sind, hat es für sie keine allzu große Bedeutung, zusammen mit vielen Auszubildenden zu lernen. Allerdings zeigen sich gerade bei diesen Aspekten mit insgesamt eher nachrangiger Priorität, wie oben vermutet, Unterschiede zwischen nichtstudienberechtigten und studienberechtigten Jugendlichen.

So spielen für Studienberechtigte über die Berufsausbildung hinausgehende Zusatzangebote eine deutlich zentralere Rolle. Etwas wichtiger als den sonstigen Bewerber_innen ist ihnen auch, in einer eher großbetrieblichen Umgebung zu lernen, in denen möglichst viele Auszubildende ausgebildet werden, auch wenn dieser Unterschied nicht so bedeutsam erscheint wie der Wunsch nach Zusatzangeboten. Dafür zeigen sich die Studienberechtigten kompromissbereiter bei einem Teil der Rahmenbedingungen während der Ausbildung. Eine gute Erreichbarkeit des Betriebes oder eine Ausbildung in der Nähe des Wohnortes sind für sie nicht so bedeutsam, wie dies insbesondere für die Jugendlichen mit Hauptschulabschluss der Fall ist.

Es muss somit davon ausgegangen werden, dass sich im Zuge des immer größeren Anteils der ausbildungsinteressierten Jugendlichen mit Studienberechtigungen die Affinitäten zu den verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben tendenziell ändern. Großbetriebe dürften davon grundsätzlich eher profitieren als kleinere Betriebe. Andererseits wünschen sich auch die studienberechtigten Jugendlichen vor allem Betriebe, die ihnen die Aussicht auf ein gesichertes und gutes Leben eröffnen. Sie zeigen sich hier ebenso wie die nichtstudienberechtigten Jugendlichen ausgesprochen konservativ. Angesichts des starken Drangs der Jugendlichen hin zu Betrieben mit dem Potenzial als langfristiger Arbeitgeber dürften somit Betriebe, die Auszubildende primär aus einer Kurzfristperspektive einstellen, weil sie bereits während der Ausbildung produktiv eingesetzt werden können und Gewinne abwerfen, am ehesten im sich verschärfenden Wettbewerb um die Jugendlichen unterliegen.

Für kleinere Betriebe, die verstärkt unter Besetzungsproblemen leiden, ist wichtig, dass – wie Schank (2011b, S. 279) betont – die Unternehmensgröße auch für Studienberechtigte zunächst einmal nicht unbedingt einen „Wert an sich darstellt“. Obwohl Jugendliche mit großbetrieblicher Ausbildung relativ viele Vorteile assoziieren wie z. B. bessere Übernahmechancen, müssen kleinere Betriebe – sofern sie auf dieselben Vorteile verweisen, ihr Potenzial als langfristiger Arbeitgeber betonen und gegebenenfalls auch qualifikationsbezogene Zusatzangebote machen können – selbst bei studienberechtigten Jugendlichen keine größeren Wettbewerbsnachteile gegenüber großen Betrieben befürchten. Allerdings müssen sie dafür sorgen, dass ihre Angebote mit derselben Wahrscheinlichkeit wie die der Großbetriebe wahrgenommen werden (vgl. dazu Kapitel 4.7.2).

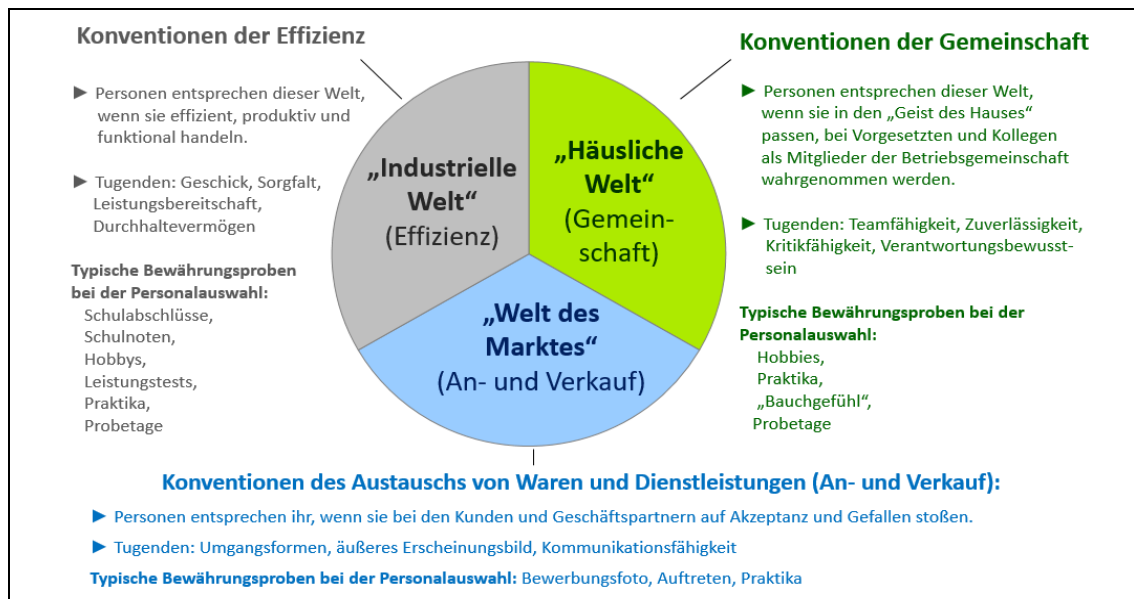
4.6 Warum lehnen Betriebe bisweilen Bewerber_innen ab, selbst wenn ihre Ausbildungsplätze dann nicht besetzt werden können?

Wir haben bislang die Besetzungsprobleme der Betriebe vor allem mit dem veränderten Nachfrageverhalten der Jugendlichen in Verbindung gebracht. Ein hier nicht genau quantifizierbarer Teil der Besetzungsprobleme könnte jedoch auch aus dem Umstand rühren, dass die Betriebe bisweilen Bewerber_innen selbst dann zurückweisen, wenn sie als Folge ihrer Entscheidung ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können – ähnlich wie Jugendliche Ausbildungsplatzangebote in bestimmten Berufen zurückweisen, obwohl sie damit ohne Ausbildungsstelle verbleiben.

Die Betriebe werden in den bildungspolitischen Diskursen bisweilen dahin kritisiert, dass sie im Hinblick auf ihre Auswahlkriterien, welche Jugendlichen ihnen geeignet erscheinen, zu wählerisch seien. Gleichwohl folgt ihr Verhalten einer bestimmten Logik, die sich wie jedes andere Verhalten auch an den Maßstäben eines rationalen Modells spiegeln lässt, selbst wenn es vermeintlicherweise davon abzuweichen scheint. Insofern wollen wir in diesem Abschnitt spiegelbildlich zur Frage, was Jugendliche bisweilen so wählerisch erscheinen lässt, zumindest in kurzer Form auf die Frage eingehen, warum Betriebe bisweilen Bewerber_innen ablehnen, selbst wenn ihre Ausbildungsplätze dann nicht besetzt werden können. Der Schweizer Soziologe Christian Imdorf hat auf konventionensoziologischer Basis bzw. auf Basis der französischen Rechtfertigungssoziologie (vgl. Boltanski/Thévenot 2007) untersucht, wie Betriebe den Ausschluss bzw. die Zurückweisung von Bewerber_innen legitimieren (vgl. Imdorf 2012, 2015).

Die Betriebe verweisen darauf, dass ein Betrieb – zusammengefasst in den Begriffen von Boltanski/Thévenot und Imdorf – ein Konglomerat von verschiedenen ‚Welten‘ darstellt, die neben- und miteinander bestehen und die ihren spezifischen Logiken folgen. Hierzu zählen zumindest die ‚industrielle Welt‘ (in der gearbeitet und produziert wird), die ‚häusliche Welt‘ (in der die Mitglieder eines Betriebs eine soziale Gemeinschaft bilden) und die ‚Welt des Marktes‘ (in der der Betrieb und seine Mitarbeiter_innen mit Zulieferern bzw. Zulieferinnen und Kund_innen in Kontakt treten).

In jeder dieser Welten gelten besondere Konventionen und damit auch ‚Tugenden‘, die auch durch Auszubildende ausgeübt werden müssen und insofern auch bereits ‚Bewährungsproben‘ bei der Personalauswahl sind (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Auszubildendenauswahl in den multiplen Welten eines Betriebes

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Imdorf 2012, 2015

In der ‚industriellen Welt‘, in der Waren und Dienstleistungen produziert werden, entsprechen die Jugendlichen den dort geltenden ‚Konventionen‘, wenn sie effizient, produktiv und funktional handeln. Wichtige ‚Tugenden‘, die mit diesen Konventionen korrespondieren, sind somit neben dem Aufbau fachlicher Expertise u. a. Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen, Sorgfalt und Geschick. Ob die Ausbildungsstellenbewerber_innen nun zu den Konventionen dieser Welt passen, versuchen die Betriebe durch ‚Bewährungsproben‘ herauszufinden. Typische Bewährungsproben sind im Falle der industriellen Welt u. a. Schulabschlüsse, Schulnoten, Leistungstests, Praktika und Probetage.

Im Betrieb kommen Menschen zusammen, die ihre sozialen Bedürfnisse und Ansprüche mitbringen. Da sie kooperieren müssen, bilden sich im Rahmen der ‚häuslichen Welt‘ des Betriebs Konventionen der Gemeinschaft heraus, die das Miteinander verlässlich und kontrollierbar machen. Jugendliche entsprechen diesen Konventionen, wenn sie in den ‚Geist des Hauses‘ passen, bei Vorgesetzten und Kolleg_innen als willkommene neue Mitglieder der Betriebsgemeinschaft akzeptiert werden. Teamfähigkeit, Anpassungsbereitschaft, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein sind Tugenden, die diesen Konventionen dienen. Typische Bewährungsproben für Ausbildungsstellenbewerber_innen sind Probetage und Praktika, aber auch das ‚Bauchgefühl‘ der an der Personalauswahl beteiligten Mitarbeiter_innen.

Kontakte bestehen im betrieblichen Alltag jedoch nicht nur unter den Betriebsangehörigen, sondern auch zu Kund_innen und Zulieferern bzw. Zulieferinnen. Dass diese reibungslos ablaufen, ist für den Geschäftserfolg des Unternehmens wesentlich. Die Mitarbeiter_innen passen in die ‚Welt des Marktes‘, wenn sie bei den Kund_innen und Geschäftspartner_innen auf Akzeptanz und Gefallen stoßen. Tugenden, die dazu beitragen, dies zu erreichen, sind u. a. Umgangsformen, das äußere Erscheinungsbild und Kommunikationsfähigkeit. Zu den typischen Bewährungsproben für Ausbildungsstellenbewerber_innen zählen deshalb ihre Umgangsformen im

Auswahlgespräch, bei Praktika und Probetagen, Bewerbungsfotos und das äußere Erscheinungsbild.

Imdorfs Untersuchungen machen deutlich, warum es sich bei der Ausbildungswelt des Betriebes um eine Lernumgebung handelt, die im Vergleich zu einer schulischen oder hochschulischen Ausbildungswelt weitaus komplexere Zugangskriterien erforderlich macht. Während z. B. das äußere Erscheinungsbild, soziale Kompetenzen, Umgangsformen, Zuverlässigkeit und Kritikfähigkeit im Rahmen der bürokratisierten Zugangslogiken in ein Studium eher von nachrangiger Bedeutung sind und somit kaum überprüft werden, können solche Aspekte bei der Auszubildendenauswahl durch die Personalverantwortlichen nur bis zu jenem Punkt missachtet werden, an dem sie die Funktionsfähigkeit der verschiedenen Welten des Betriebes zu stören beginnen.

Der in den Erziehungswissenschaften zum Teil sehr kritisch aufgenommene, 2006 veröffentlichte *Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife* des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland (vgl. dazu Dobischat et al. 2012; Eberhard/Ulrich 2013; Schulte 2018; Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2006) korrespondiert auffallend stark mit den Tugenden, die Imdorf im Zusammenhang mit den in den verschiedenen Welten des Ausbildungsbetriebes gültigen Konventionen identifiziert hat. Auch hier spielen Aspekte, die mit dem ‚Auftreten‘ und der Persönlichkeit der Jugendlichen zusammenhängen, eine große Rolle (vgl. auch Ebbinghaus/Gerhards 2013, S. 14). Jugendliche, die in den Betrieben ihre Berufsausbildung starten, befinden sich dort eben nicht nur in der Rolle von Schüler_innen oder Auszubildenden, sondern als Mitstreiter_innen in der industriellen, häuslichen und marktlichen Welt auch in der Rolle von Arbeitskräften, Mitarbeiter_innen, Kolleg_innen und Ansprechpartner_innen für Externe.

Die damit verbundenen Rollenerwartungen schlagen sich somit auch in den Auswahlkriterien nieder und führen dazu, dass Betrieben klassische Arbeitstugenden wie Leistungsbereitschaft, Disziplin, Geschick, Rechenfähigkeiten wichtig sind – und wichtiger vielleicht, als Jugendliche bisweilen annehmen. Denn nach einer Untersuchung von Fink et al. im bayerischen Landkreis Erding überschätzen viele Jugendliche „die Bedeutung formaler Voraussetzungen (Schulnoten) und auch die erwünschten Praxiserfahrungen und Kenntnisse über den Beruf“ (Fink et al. 2016, S. 33). Die Autoren schlagen vor, „an den Schulen die tatsächlichen Prioritäten der Betriebe“ (Fink et al. 2016, S. 33) stärker zu kommunizieren – eine Aufgabe, die sich auch der *Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife* gestellt hatte.

Hier gibt es offenbar tatsächlich Handlungsbedarf, denn nach den Ergebnissen der DIHK-Online-Unternehmensbefragung 2016 werden die „Softskills, also die persönlichen und sozialen Kompetenzen“ der Jugendlichen „von den Unternehmen immer kritischer eingeschätzt. Für den Ausbildungserfolg werden sie dadurch zunehmend zu ‚Hardskills‘, denn sie können weniger als Lerndefizite durch Nachhilfe ausgeglichen werden“ (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2016, S. 18). Imdorfs Untersuchungen helfen zu verstehen, warum die Betriebe solche Prioritäten setzen. Zugleich wird deutlich, warum der „betrieblichen Flexibilität offenbar Grenzen gesetzt sind, die Betriebe nicht überschreiten wollen oder können, selbst wenn das bedeutet, Ausbildungsstellen unbesetzt lassen zu können“ (Ebbinghaus/Gerhards 2013, S. 14).

4.7 Ist das Informationsverhalten der Marktteilnehmer unzureichend?

Neben beruflichen, regionalen und Merkmalsdisparitäten, die mit dem *Auswahl*-verhalten der Marktteilnehmer zu tun haben, können auch Defizite im *Informations*-verhalten der Marktteilnehmer Ursache von Passungsproblemen sein: Ausbildungsinteressierte Betriebe und Jugendliche kommen als potenzielle Ausbildungsvertragspartner nicht zusammen, weil sie nicht oder nicht ausreichend voneinander wissen. Dies kann wiederum daran liegen, dass die Marktteilnehmer a) sich selbst nicht genügend über die Ausbildungsinteressen der anderen Marktseite und deren Akteure informiert haben oder b) dass sie nicht genügend die *andere* Marktseite und ihre Akteure über ihren Ausbildungswunsch informierten.

4.7.1 Informationsverhalten erfolgloser und erfolgreicher Bewerber_innen

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 wurde deshalb das Informationsverhalten der Ausbildungsstellenbewerber_innen erkundet. Dieses lässt sich wiederum grob unterscheiden nach

- a) Aktivitäten des Sich-Informierens (z. B. durch Erkundungen im Internet),
- b) Unterstützungen des Informationsverhaltens der Jugendlichen durch die Schule bzw. vermittelt über die Schule (z. B. durch Betriebsbesuche mit der Klasse),
- c) sonstiger institutioneller Unterstützung der Jugendlichen (z. B. durch Gespräche mit dem bzw. der Berufsberater_in der Bundesagentur für Arbeit) und
- d) Kooperationsanbahnungen der Jugendlichen zu Betrieben (z. B. durch Versand von schriftlichen Bewerbungen).

Wir wollen die Antworten der Jugendlichen zum einen dahingehend analysieren, welche Aktivitäten in welchem Ausmaß zu beobachten waren. Diese Analysen führen wir wiederum für die nordrhein-westfälischen Proband_innen und für die Proband_innen aus ganz Deutschland durch. Zum anderen untersuchen wir, inwieweit sich die Antworten der Jugendlichen in Abhängigkeit ihres Vermittlungserfolges unterscheiden. Dabei unterscheiden wir drei Gruppen:

- Bewerber_innen, die erfolgreich in eine Ausbildungsstelle einmündeten,
- Bewerber_innen, die bis zum Ende des Berichtsjahres bei ihrer Suche erfolglos bleiben,
- die sonstigen Bewerber_innen, die aus welchen Gründen auch immer ihren Vermittlungswunsch noch vor dem Stichtag 30. September wieder stornieren.

Diese Unterscheidung treffen wir, um im Vergleich mit den erfolgreichen Ausbildungsstellenbewerber_innen Anhaltspunkte zu sammeln, ob der fehlende Einmündungserfolg der zweiten Gruppe auch mit einem unterdurchschnittlich ausgeprägten Informationsverhalten zusammenhängen könnte. Da die Differenzierung nach den drei verschiedenen Verbleibsgruppen für Nordrhein-Westfalen allein zu sehr kleinen Teilstichprobengrößen führen würde, erfolgt sie hier ausschließlich für Deutschland insgesamt. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 20.

Tabelle 20: Informationsverhalten der Ausbildungsstellenbewerber_innen des Jahres 2016 (in %)

	Nordrhein- Westfalen	Deutschland insgesamt	darunter (offizieller Verbleib):		
			Einmündung in eine Ausbildungs- stelle	bis zum Stichtag erfolglos suchend	vorzeitige Stornierung des Vermittlungs- auftrages
	Sp.1	Sp.2	Sp.3	Sp.4	Sp.5
Aktivitäten des Sich-Informierens					
• Information über die eigenen beruflichen Möglichkeiten (z.B. Internet)	57,1	55,6	52,6	58,7	58,4
• Häufige Gespräche mit den Eltern über die Berufswahl	58,9	58,1	58,9	60,4	56,1
• Häufige Gespräche mit den Freunden über die Berufswahl	48,3	45,5	40,4	51,1	50,2
• Besuch des Berufsinformationszentrums (BIZ)	41,1	35,5	33,0	39,5	37,4
• Besuch von Berufsmessen und	47,3	48,1	46,5	54,0	48,1
• Absolvierung eines freiwilligen Praktikums (z.B. in den Ferien)	30,2	33,0	37,6	27,3	29,0
Unterstützung durch die Schule bzw. vermittelt über die Schule					
• Einzelgespräche mit Lehrern und anderen	23,5	19,6	16,1	22,3	23,4
• Besuch eines Berufsberaters in der eigenen	39,7	41,4	41,0	39,5	42,6
• Besuch von Betrieben mit der Schulklasse	17,2	18,9	17,5	18,3	20,9
• Absolvierung eines Schülerpraktikums	59,3	59,5	58,8	60,8	60,0
Sonstige institutionelle Unterstützung					
• Einzelgespräche mit einem Berufsberater der Bundesagentur für Arbeit	66,1	61,9	61,0	69,5	60,0
• Berufseinstiegsbegleiter bzw. Mentor	11,1	12,1	10,9	17,6	11,7
• Berufswahlpass	8,8	7,2	6,4	6,6	8,7
• Teilnahme an beruflichen Eignungstests	29,8	28,7	28,7	28,2	28,8
Kooperationsanbahnungen zu Betrieben					
• Nachfrage bei Betrieben bzgl. Ausbildungsmöglichkeiten	41,2	38,2	35,7	37,9	41,8
• Versand von schriftlichen Bewerbungen	83,5	83,1	88,1	84,1	75,8
• Teilnahme an Vorstellungsgesprächen	62,9	61,3	71,7	56,1	49,4
• Teilnahme an Eignungstests	50,2	45,6	52,6	44,4	36,5
• betriebliches Praktikum	52,9	54,9	59,7	51,1	49,8
• Probearbeit	29,9	27,9	30,6	23,3	26,2
Stichprobengröße (ungewichtet)	482 ≤ n ≤ 498	2.191 ≤ n ≤ 2.273	1.229 ≤ n ≤ 1.278	333 ≤ n ≤ 343	629 ≤ n ≤ 652

Lesebeispiel: Unter denjenigen, die in eine Ausbildungsstelle einmündeten, berichteten 58,9% von häufigen Gesprächen mit ihren Eltern.

Alle Anteilsberechnungen ohne Personen, die keine Angaben machten. Berichtet werden die gewichteten Berechnungsergebnisse.

Quelle: BA-BIBB-Bewerberbefragung 2018

Wie zunächst der Vergleich der Spalten 1 und 2 in Tabelle 20 zeigt, unterscheidet sich das Informationsverhalten der Bewerber_innen in NRW kaum von dem der Bewerber_innen in Gesamtdeutschland. Es scheint im Schnitt eher noch etwas stärker ausgeprägt zu sein. Auch die Unterstützungen durch die Schule sowie durch sonstige Institutionen fallen nicht schwächer aus. Wir

wollen uns deshalb im Folgenden auf die Unterschiede zwischen den erfolglos suchenden und den erfolgreichen Bewerber_innen konzentrieren (Spalten 3 und 4 in Tabelle 20).

Was das Sich-Informieren betrifft, so zeigte sich die Gruppe der erfolglos suchenden Bewerber_innen – wahrscheinlich auch als Konsequenz der längeren Suchzeiten – tendenziell aktiver als die erfolgreichen Bewerber_innen. Sie hatte sich häufiger über die eigenen beruflichen Möglichkeiten im Internet informiert (58,7 % versus 52,6 %), führte darüber öfter Gespräche mit Freund_innen (51,1 % versus 40,4 %), besuchte häufiger das Berufsinformationszentrum (39,5 % versus 33,0 %) oder Berufsmessen (54,0 % versus 46,5 %). Eine Ausnahme bildet alleine das Absolvieren eines freiwilligen Praktikums, von dem erfolglose Bewerber_innen deutlich seltener als erfolgreiche berichteten (27,3 % versus 37,6 %). Dieser Unterschied dürfte darauf zurückzuführen sein, dass ein solch freiwilliges Praktikum bereits von der Zustimmung eines Betriebes abhängig ist. Zustimmungen eines Betriebes für Kooperationsanbahnungen einzuholen, gelang den erfolglos suchenden Bewerber_innen seltener, wie der untere Teil der Tabelle 20 zeigt.

So nahmen die erfolglos suchenden Bewerber_innen nicht nur seltener an Praktika (51,1 % versus 59,7 %) und Probearbeiten teil (23,3 % versus 30,6 %), sondern auch an Vorstellungsgesprächen und Eignungstests. Dies war der Fall, obwohl die erfolglos Suchenden ähnlich oft berichteten, bei den Betrieben nach Ausbildungsmöglichkeiten gefragt (37,9 % versus 35,7 %) bzw. sich beworben zu haben (84,1 % versus 88,1 %) und dies auch, wie Tabelle 21 zeigt, pro Person im Schnitt intensiver taten als die erfolgreichen Bewerber_innen.

Tabelle 21: Intensität der Kooperationsanbahnungsversuche zu den Betrieben (berechnet nur für diejenigen, die von entsprechenden Versuchen berichteten)

					darunter (offizieller Verbleib):					
					Einmündung in eine Ausbildungsstelle		bis zum Stichtag erfolglos suchend		vorzeitige Stornierung des Vermittlungsauftrages	
	Nordrhein-Westfalen		Deutschland insgesamt		Mittelwert ¹⁾	Median ²⁾	Mittelwert ¹⁾	Median ²⁾	Mittelwert ¹⁾	Median ²⁾
Mittlere Zahl der Kooperationsanbahnungsversuche zu Betrieben (berechnet nur für diejenigen, die von solchen Versuchen berichteten):										
• Zahl der Nachfragen bei Betrieben bzgl. Ausbildungsmöglichkeiten	23,8	18	19,8	10	18,5	10	25,3	20	19,3	10
• Zahl der schriftlichen Bewerbungen	35,3	25	27,6	20	25,1	15	36,4	25	27,8	20
Stichprobengröße (ungewichtet)	143 ≤ n ≤ 396		598 ≤ n ≤ 1.788		364 ≤ n ≤ 1.069		78 ≤ n ≤ 264		154 ≤ n ≤ 455	

¹⁾ Um statistischen Ausreißern bei der Mittelwertsberechnung nicht ein übermäßiges Gewicht zu verleihen, wurden alle Werte oberhalb des 95. Perzentils auf den Wert des 95. Perzentils zurückgesetzt.

²⁾ Der Median ist derjenige Wert in der in aufsteigender Folge geordneten Reihe der Messwerte, bei dem erstmalig mindestens die Hälfte der Probanden einen niedrigeren oder allenfalls gleich hohen Wert aufweisen.

Lesebeispiel: Die mittlere Anzahl der Bewerbungen von Personen, die in eine Ausbildungsstelle einmündeten, lag bei 25,1. Der Median betrug 15.

Berichtet werden die gewichteten Berechnungsergebnisse

Quelle: BA-BIBB-Bewerberbefragung 2018

Alles in allem erhielten die erfolglos Suchenden auch nicht weniger Unterstützung über die Schule oder durch sonstige Institutionen (vgl. nochmals Tabelle 20 und hier den mittleren Teil). Demnach lassen sich aus der BA/BIBB-Bewerberbefragung keine Hinweise darauf finden, dass der fehlende Einmündungserfolg der erfolglos suchenden Bewerber_innen womöglich auf ein im Vergleich zu anderen Bewerbergruppen schwächer ausgeprägtes *Informationsverhalten* zurückzuführen sei. Vielmehr deuten die selteneren Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, Eignungstests, Praktika und Probearbeiten darauf hin, dass diese Bewerber_innen verstärkt am *Auswahlverhalten* scheiterten: einerseits am Auswahlverhalten der Betriebe, welche seltener auf ihre Anfragen und Bewerbungen positiv reagierten, aber andererseits auch am *eigenen* Auswahlverhalten, bezogen auf die Berufe, Regionen und Betriebe, die sie bei ihren Bewerbungen in Betracht zogen (vgl. die Kapitel 4.1 bis 4.6).

4.7.2 Wie erfolgreiche Bewerber_innen auf ihre Ausbildungsstelle aufmerksam wurden

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 wurde darüber hinaus untersucht, wie erfolgreiche Ausbildungsstellenbewerber_innen letztlich zu ihren Ausbildungsplätzen fanden und ob sich dabei Unterschiede zwischen verschiedenen Bewerbergruppen feststellen lassen. Ziel war es, Hinweise für Betriebe zu finden, auf welchen Wegen sie am ehesten jenen ausbildungsinteressierten Bewerbergruppen begegnen, an deren Einstellung sie in besonderem Maße interessiert sind.

Wir konzentrieren uns an dieser Stelle auf das Merkmal Schulabschluss und wollen untersuchen, ob Studienberechtigte, die immer häufiger unter den Ausbildungsstellenbewerber_innen zu finden sind (vgl. Kapitel 2.3.1), zum Teil andere Wege als die sonstigen Bewerber_innen einschlagen, um zu ihrer Ausbildungsstelle zu finden. Da Berechnungen ausschließlich für nordrhein-westfälische Bewerber_innen nur auf der Basis sehr kleiner Teilstichproben möglich wären, führen wir nach dem Schulabschluss differenzierte Analysen wiederum für die Bewerber_innen in Deutschland insgesamt durch. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 22.

Demnach wurden studienberechtigte Ausbildungsstellenbewerber_innen tatsächlich auf zum Teil andere Weise auf ihren Ausbildungsplatz aufmerksam. So führte der Weg in ihre Berufsausbildung relativ selten über ein Praktikum (nur bei 10,4 % gegenüber 31,7 % bei Bewerber_innen mit Hauptschulabschluss). Dagegen spielten die Medien (das Internet und nachrangig auch Printmedien) eine zentrale Rolle (49,4 % versus 18,3 % bei Bewerber_innen mit Hauptschulabschluss). Die studienberechtigten Bewerber_innen nutzten nicht nur die Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit (22,7 %) und anderer Jobbörsen (7,9 %), sondern auch die Internetseiten der Betriebe selbst (17,3 %).

Die Wege, auf denen Studienberechtigte ihren Ausbildungsplatz suchen und finden, sind somit deutlich stärker als bei anderen Bewerbergruppen medial geprägt. Betriebe, die angesichts des stetig steigenden Anteils studienberechtigter Ausbildungsstellenbewerber_innen darauf angewiesen sind, künftig auch mehr Auszubildende aus diesem Bewerberkreis zu gewinnen, müssen sich dementsprechend auf diese Zugangslogiken der Studienberechtigten einstellen (vgl. Kapitel 5.1.1).

Tabelle 22: Wege erfolgreicher Ausbildungsstellenbewerber_innen zu ihrem Ausbildungsplatz (in %)

Die erfolgreichen Ausbildungsstellenbewerber wurden auf ihre Ausbildungsstelle aufmerksam durch ... (mehrere Antworten möglich)	Nordrhein-Westfalen	Deutschland insgesamt	darunter:		
			Hauptschulabschluss	mittlerer Abschluss	Studienberechtigung
	Sp.1	Sp.2	Sp.3	Sp.4	Sp.5
... Dritte aus dem institutionellen Beratungs- und Unterstützungsumfeld	33,3	31,8	30,3	30,9	33,4
• ... ihren Berufsberater der Agentur für Arbeit	32,2	30,6	27,3	30,1	33,4
• ... ihren Einstiegsbegleiter bzw. Mentor	1,9	1,6	3,5	0,9	0,4
... Dritte aus dem sozialen Umfeld	34,1	35,1	29,0	40,0	31,7
• ... ihre Eltern bzw. Verwandte	19,2	23,4	19,0	29,0	16,4
• ... ihre Freunde/Bekannte	19,2	16,8	13,7	17,2	19,7
... das Internet und Printmedien	29,3	29,8	18,3	27,9	49,4
• ... die Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit (z.B. planet-beruf.de, Jobbörse)	12,4	11,7	9,5	8,5	22,7
• ... andere Jobbörsen im Internet	3,6	6,0	5,4	5,4	7,9
• ... die Internetseite des Betriebes	6,6	9,4	2,0	9,8	17,3
• ... Surfen in sozialen Netzwerken	3,5	3,5	4,0	3,5	3,3
• ... eine Stellenanzeige in der Zeitung	5,4	4,6	1,7	5,1	6,7
• ... Werbung des Betriebs für freie Ausbildungsstellen in Digital- und Printmedien	4,0	2,5	1,4	2,3	4,3
... Schulbesuche, Aushänge, Messeteilnahmen der Betriebe	5,8	8,1	4,8	10,9	6,5
• ... einen Besuch des Ausbildungsbetriebs in ihrer Schule	2,3	3,1	3,1	3,6	2,3
• ... einen Aushang (z.B. in der Schule)	2,0	1,8	0,9	2,7	0,8
• ... den Kontakt mit dem Betrieb bei einer Ausbildungsmesse	2,3	4,3	0,8	6,2	4,1
... ein Praktikum	16,9	24,4	31,7	27,6	10,4
Stichprobengröße (ungewichtet)	n = 248	n = 1.312	n = 315	n = 678	n = 282
Berichtet werden die gewichteten Berechnungsergebnisse					

Quelle: BA-BIBB-Bewerberbefragung 2018

4.7.3 Informationsverhalten der Betriebe

Wenden wir uns nun wiederum spiegelbildlich dem Informationsverhalten der Betriebe zu. Nach den Ergebnissen einer standardisierten Befragung von rund 2.300 Betrieben im Rahmen des BIBB-Forschungsprojektes *Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels* (Ebbinghaus 2017) werden die Rekrutierungsversuche durch die Betriebe

„von zwei Wegen dominiert – je einem direkten und einem indirekten. Der dominante indirekte Akquiseweg führt über die örtliche Arbeitsagentur oder das Jobcenter und kann – da er von annähernd allen befragten Betrieben eingeschlagen wurde – als Standard angesehen werden. Der vorherrschende direkte Weg besteht in der Durchführung von Schüler- und anderen Betriebspraktika, um potenzielle Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu gewinnen. Vier von fünf befragten kleinen und mittleren Betrieben der ausgewählten Segmente greifen hierauf zurück.

Die übrigen direkten wie indirekten Wege werden von deutlich weniger Betrieben genutzt. Dabei scheint ein Zusammenhang mit dem finanziellen und oder zeitlichen Aufwand, den die Wege mit sich bringen, zu bestehen. Je aufwändiger ein Akquiseweg ist, desto kleiner ist der Anteil der Betriebe, die auf ihn zurückgreifen“ (Ebbinghaus 2017, S. 14).

Fink et al. (2016, S. 34f.) verweisen in ihrer Mitte dieses Jahrzehnts durchgeführten Untersuchung der Passungsprobleme im bayerischen Landkreis Erding allerdings darauf, dass auf dem Ausbildungsmarkt erfolglose Betriebe keineswegs ein weniger intensives Informationsverhalten zeigen als Ausbildungsbetriebe ohne Vakanzen und ohne Probleme bei der Auszubildendensuche. Das Gegenteil ist der Fall: Deutlich häufiger nahmen sie an berufsorientierenden Veranstaltungen in Schulen teil (37,3 % versus 29,6 % bei Betrieben ohne Vakanzen), beteiligten sich an Ausbildungsmessen (20,9 % versus 13,8 %), boten Schülerpraktika an (94,0 % versus 81,6 %), meldeten ihre Plätze der Bundesagentur für Arbeit (74,6 % versus 40,0 %) und warben in Printmedien (61,2 % versus 31 %) bzw. im Internet (46,3 % versus 32,3 %).

Da auch in der Erdinger Region vor allem jene Betriebe Besetzungsprobleme hatten, die eher geringere Ansprüche an die schulische Vorbildung stellen (vgl. Kapitel 2.3), können die Besetzungsprobleme „weder durch zu hohe Ansprüche noch durch ein mangelndes Informationsverhalten der Betriebe erklärt werden“ (Fink et al. 2016, S. 34). Vielmehr scheinen die Besetzungsprobleme – aus Sicht der Betriebe – eher mit dem Auswahlverhalten der Jugendlichen zu tun zu haben, welche die angebotenen Ausbildungsberufe nicht als attraktiv genug wahrnehmen (vgl. Kapitel 4.1).

Es ist davon auszugehen, dass diese Schlussfolgerung auch auf die nordrhein-westfälischen Betriebe mit Besetzungsproblemen übertragen werden kann. Denn das *bundesweit* durchgeführte BIBB-Qualifizierungspanel erbrachte bereits 2011 ein ähnliches Ergebnis (vgl. Ebbinghaus/Gerhards 2013). Eine höhere Flexibilität bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen zeigten nicht die Betriebe, die all ihre Ausbildungsplätze besetzen können, sondern zur Überraschung der Autoren umgekehrt die „Betriebe mit Vakanzen bei Ausbildungsstellen“ (Ebbinghaus/Gerhards 2013, S. 1). Bei den Betrieben mit Besetzungsproblemen handelt es sich wiederum sehr häufig um kleinere Betriebe (vgl. Frei/Dahms/Prick 2014, S. 44f.; Troltsch 2017, S. 233).

Auch wenn somit kleinere Betriebe bzw. Betriebe mit Besetzungsproblemen eher größere Anstrengungen unternehmen, um über ihre Ausbildungsplätze zu informieren, zeichnen sich womöglich dennoch zwischen den Betrieben Unterschiede darin ab, auf welchem Wege sie dies versuchen. So spielen nach den Ergebnissen des BIBB-Forschungsprojektes *Rekrutierung von Auszubildenden* netzbasierte Akquiseversuche über die eigenen Internetseiten in den von Studienberechtigten häufig gewählten Berufen Fachinformatiker_in (84 %) oder Kaufmann/frau für Versicherungen und Finanzen (72 %) eine wesentlich größere Rolle als in den Handwerksberufen Friseur_in (50 %) oder Bäcker_in (44 %) (vgl. Ebbinghaus 2017, S. 16; Ebbinghaus et al. 2016a, S. 7; Ebbinghaus et al. 2016b, S. 7). Nach Ebbinghaus (2017, S. 16) tendieren Betriebe bei Ausbildungsberufen mit hohem Kundenkontakt häufig dazu, persönliche Kontakte als Akquiseinstrument einzusetzen (Friseur_in: 66 %, Restaurantfachmann/-frau: 67 %), während solche Kontakte in Berufen wie Fachinformatiker_in (33 %) oder Elektroniker_in für Betriebstechnik (27 %) viel seltener gewählt werden.

Dornmayr (2016, S. 24f.) weist in seinen Analysen zu den Passungsproblemen in Österreich darauf hin, dass Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt – oft in Abhängigkeit ihrer Größe – über eine unterschiedlich starke Marktposition verfügen. Im Zuge des zunehmenden Bewerbermangels wird die Rekrutierung von Auszubildenden für alle Unternehmen werbe- und kostenintensiver. Doch ist es für große Unternehmen oft leichter, das entsprechende Budget so stark auszuweiten, dass ihre Ausbildungsangebote im Internet und in den sonstigen Medien weiterhin deutlich stärker wahrgenommen werden als die Angebote kleiner Unternehmen. Somit gelingt es ihnen, die Ausbildungsplatznachfrage weitgehend an den kleinen Betrieben vorbei auf sich selbst zu lenken und weiterhin Nachfrageüberschüsse zu erzielen. Diese Nachfrageüberschüsse ermöglichen ihnen bei der Bewerberauswahl zwar Freiheitsgrade, vermehren aber auch das Gros der erfolglosen Bewerber_innen. Zugleich können die im Wettbewerb um Aufmerksamkeit unterlegenen kleinen Betriebe ihre Ausbildungsstellen deutlich seltener besetzen, zumal sie ohnehin mit dem Problem zu kämpfen haben, dass sie „oft die weniger attraktiven Ausbildungsplätze“ anbieten (Baas/Baethge 2017, S. 31).

Zur starken Marktposition der großen Unternehmen trägt auch bei, dass sie zumeist allgemein bekannt sind und mit ihrem Namen und ihrer Größe gerade auch studienberechtigte Bewerber_innen verstärkt ansprechen (vgl. Kapitel 4.5). Darüber hinaus kommt ihnen zugute, dass sie zumeist auch über elaborierte unternehmensspezifische Internetauftritte verfügen, welche studienberechtigte Bewerber_innen öfter als andere Bewerber_innen aufsuchen (vgl. Kapitel 4.7.2).

Nach Ansicht von Berufsbildungsfachleuten könnten kleinere Betriebe zur Abschwächung solcher Dominanzen versuchen, untereinander Ausbildungsverbünde zu schließen, um hierüber ihre „Position am Ausbildungsmarkt zu stärken und dadurch die Chancen zu erhöhen, Bewerber/-innen und Auszubildende zu gewinnen“ (Ebbinghaus et al. 2017, S. 26). Eine weitere Möglichkeit könnte darin bestehen, über vorhandene Geschäftsbeziehungen den Kontakt zu großen Unternehmen herzustellen und mit ihnen zu kooperieren. Nach der oben bereits zitierten Befragung des BIBB-Expertenmonitors halten immer 79 % der Berufsbildungsfachleute solche Kooperationen für (eher oder sehr) sinnvoll (vgl. Ebbinghaus et al. 2017, S. 18). Sie könnten den kleineren Betrieben die Möglichkeit verschaffen, über das Renommee der großen Unternehmen in Kontakt zu potenziellen Auszubildenden zu gelangen (vgl. auch Seiterle 2017).

4.8 Spielen statistische Artefakte eine Rolle?

Eine der Fragen, die in den vorausgegangenen Ausführungen immer wieder in den Vordergrund rückte, war, warum in Nordrhein-Westfalen die Quote der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage nicht stärker sank, obwohl sich die Marktverhältnisse zugunsten der Jugendlichen veränderten und der Anteil der bis zum Ende des (Berichts-)Jahres offenen Stellen so deutlich anstieg. Wir verwiesen in unseren Antworten bislang vor allem auf ein geändertes Nachfrageverhalten, das einen Teil der Berufe für die Jugendlichen nicht als ausreichend attraktiv erscheinen lässt, und auf potenzielle Fehleinschätzungen der Jugendlichen im Hinblick auf ihre Bewerbungschancen in den von ihnen favorisierten Berufen.

Matthes/Ulrich (2015) machen nun deutlich, dass die Quote erfolgloser Ausbildungsplatznachfrage auch aus statistischen Gründen steigen oder fallen kann – im Extremfall selbst dann, wenn sich die Ausbildungsmarktverhältnisse faktisch nicht veränderten.

Das Phänomen resultiert aus dem Umstand, dass nicht alle bei den Beratungs- und Vermittlungsdiensten registrierten Ausbildungsstellenbewerber_innen offiziell zur Ausbildungsplatznachfrage gerechnet werden. Unberücksichtigt bleiben Bewerber_innen, für die die Vermittlungsbemühungen noch vor dem Stichtag 30. September eingestellt werden, weil sie

- a) sich ungeachtet eines bislang ausbleibenden Einmündungserfolgs in eine Ausbildungsstelle zunächst oder dauerhaft zu einem anderen Weg entschlossen (z. B. erneuter Schulbesuch), oder aber, weil sie
- b) den Kontakt zu den Beratungs- und Vermittlungsdiensten irregulär abbrechen.

2017 trafen die beiden Varianten auf 54.840 der insgesamt 136.973 nordrhein-westfälischen Bewerber_innen zu.¹⁸ Wie Untersuchungen zeigen, sind in beiden Gruppen größere Anteile von Personen zu finden, die erfolglos nach einem Ausbildungsplatz gesucht hatten und grundsätzlich weiterhin an einer dualen Berufsausbildung interessiert sind (vgl. Schier/Ulrich 2017).

Ändert sich nun das Verhalten dieser Jugendlichen im Umgang mit den Beratungs- und Vermittlungsdiensten (indem sie z. B. sie vermehrt ihren Vermittlungswunsch bis zum Stichtag aufrecht erhalten), oder gehen die Dienste offensiver dem tatsächlichen Verbleib der Jugendlichen nach, die den Kontakt abbrechen, schlägt sich ihre Erfolglosigkeit auch stärker im Messergebnis der offiziell erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage nieder.

Aufgrund dieses Phänomens hängt die Entwicklung der offiziell erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage nicht nur von der jeweiligen Höhe des betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebots ab, sondern auch von den relativen Anteilen der Ausbildungsstellenbewerber_innen, für die die Vermittlungsbemühungen vorzeitig eingestellt werden. Matthes/Ulrich (2015) wiesen diese Zusammenhänge auf der Ebene der 16 Bundesländer für den Zeitraum 2009 bis 2014 nach.

Besonders auffallend war damals die Entwicklung im Stadtstaat Hamburg, in dem sich die Quote der erfolglosen Nachfrage stark erhöhte (und sich damit auch die offizielle Angebots-Nachfrage-Relation deutlich verschlechterte), es aber keine Anzeichen für einen faktisch so starken Einbruch auf dem Ausbildungsmarkt gab. Die Ursache war der beträchtliche Rückgang der unbekannt verbliebenen Bewerber_innen, da entschieden worden war, ihrem tatsächlichen Verbleib konsequenter als früher nachzugehen (vgl. Christe 2013; Deutschmann et al. 2013). Das Ausmaß der Erfolglosigkeit dieser Bewerber_innen blieb damit nicht mehr latent, sondern schlug sich nun auch in der offiziellen Ausbildungsmarktstatistik nieder.

¹⁸ Darunter waren 28.454, die die Beratungs- und Vermittlungsdienste über ihren alternativen Verbleib informierten, und 26.386, die den Kontakt irregulär abbrachen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017b, Tabelle 2.1).

Die von Matthes/Ulrich (2015) für die Länder dokumentierten Zusammenhänge lassen sich, wie Tabelle 23 zeigt, auch auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke für den Untersuchungszeitraum 2013 bis 2017 bestätigen, sowohl für Deutschland insgesamt als auch für Nordrhein-Westfalen.¹⁹ Denn neben dem Phänomen, dass die Quote der erfolglosen Nachfrage in den Regionen erwartungsgemäß sinkt, wenn das betriebliche und außerbetriebliche Angebot steigt (vgl. die beiden ersten in der Tabelle aufgeführten Einflussfaktoren und vgl. zu den möglichen Ursachen für die unterschiedlich hohen Koeffizienten der beiden Angebotsvarianten Kapitel 4.4), fällt die Quote höher aus, wenn die Anteile der Bewerber_innen mit vorzeitiger Stornierung des Vermittlungsauftrages bzw. mit irregulärem Kontaktabbruch sinken.

Steigt demnach in einer Region die Quote der erfolglosen Nachfrage, ist somit auch stets zu prüfen, ob dies auch mit sinkenden Anteilen von Bewerber_innen mit vorzeitiger Stornierung des Vermittlungsauftrages bzw. mit irregulärem Kontaktabbruch zu tun haben könnte.

Die Anteile der vorzeitigen Stornierer_innen und Kontaktabbrecher_innen sind somit neben den Ausbildungsplatzangebotsverhältnissen wichtige Einflussfaktoren auf die Quotenentwicklung der erfolglosen Nachfrage in den einzelnen Regionen Nordrhein-Westfalens und Deutschlands.

Gleichwohl können sie über alle Regionen hinweg betrachtet die relativ große Stabilität der Quote erfolgloser Nachfrage im Zeitraum 2013 bis 2017 nicht erklären. Denn im Schnitt verbesserten sich die betrieblichen Ausbildungsangebotsverhältnisse für die Jugendlichen in NRW, und die Bewerberanteile der vorzeitigen Stornierer_innen des Vermittlungsauftrages und der unbekannt Verbliebenen blieben relativ unverändert. Lediglich die außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebote nahmen weiter ab und wirkten den anderen Faktoren leicht entgegen. Demnach hätte es insgesamt eher weniger erfolglose Nachfrager_innen geben müssen.

Doch unter Auspartialisierung („Herausrechnung“) all dieser Einflüsse kam es zwischen 2013 bis 2017 in den Regionen zu einer Entwicklung, welche die Quote erfolgloser Nachfrage rechnerisch eher stärkte. Dies zeigen in Tabelle 23 die signifikant positiven Abweichungen der Jahre 2014 bis 2017 vom Ausgangsjahr 2013. Diese rechnerische Stärkung der Erfolglosenquote korrespondiert, wie weitere, hier nicht aufgeführte Berechnungen zeigen, mit dem steigenden Anteil unbesetzter Ausbildungsplatzangebote in dieser Zeit. Dies kann im Sinne der wachsenden Passungsprobleme so interpretiert werden, dass die noch offenen Stellen von den Jugendlichen, die erfolglos Ausbildungsplätze nachfragten, zunehmend außer Acht gelassen wurden.

¹⁹ Frühere Jahre können aufgrund der erst seit 2013 bestehenden aktuellen Zuschneidung der Arbeitsagenturbezirke nicht berücksichtigt werden; die Ergebnisse dürften aber von der Tendenz her nicht anders ausfallen.

Tabelle 23: Statistische Einflussgrößen auf die regionale Entwicklung der erfolglosen Ausbildungsplatznachfragequote in den Jahren 2013 bis 2017

	Nordrhein-Westfalen	Deutschland
Regionaler Anteil der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage bei durchschnittlichen Verhältnissen im Ausgangsjahr 2013 (in %)	17,516	13,463
Veränderung dieses Anteils (um %-Punkte):		
• wenn die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote je 100 Ausbildungsinteressierte um einen Platz <i>höher</i> ausfällt	-0,672 ***	-0,419 ***
• wenn die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebote je 100 Ausbildungsinteressierte um einen Platz <i>höher</i> ausfällt	-0,934 ***	-0,855 ***
• wenn der Anteil der Bewerber mit vorzeitiger Stornierung um einen Prozentpunkt <i>niedriger</i> ausfällt	+0,670 ***	+0,441 ***
• wenn der Anteil der Bewerber mit irregulärem Kontaktabbruch um einen Prozentpunkt <i>niedriger</i> ausfällt	+0,584 ***	+0,530 ***
Darüber hinausgehende Zuwächse im Zeitverlauf (jeweils gegenüber dem Ausgangsjahr 2013):		
• im Jahr 2014	+0,211	+0,198
• im Jahr 2015	+0,306	+0,339 *
• im Jahr 2016	+0,677 **	+0,467 **
• im Jahr 2017	+0,677 **	+0,529 **
Zusammenfassende Statistiken		
• Zahl der untersuchten Jahre	5	5
• Zahl der untersuchten Regionen	30	154
• Zahl der untersuchten "Regionenjahre"	150	770
• Erklärte Varianz der regionalen Entwicklung	71,1%	56,1%

* $p \leq 0,050$ ** $p \leq 0,010$ *** $p \leq 0,001$ (bei zweiseitigen Tests)

Ergebnisse eines linearen Regressionsmodells ("Within-Modells" auf Basis regionaler Längsschnittdaten)

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); eigene Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

5 Maßnahmen

Wie in den vorausgegangenen Kapiteln dargelegt wurde, entstehen Passungsprobleme, wenn Teilnehmer auf den beiden Seiten des Ausbildungsmarktes nicht mehr zusammenfinden (vgl. Kapitel 2). Die Ursachen können mit dem Informations- und/oder Auswahlverhalten zusammenhängen. Zum einen ist möglich, dass sich die Marktteilnehmer nicht genügend gegenseitig über ihre Ausbildungswünsche informieren (vgl. Kapitel 4.7). Zum anderen können die Auswahlkriterien der Teilnehmer auf den beiden Seiten des Marktes voneinander abweichen: bezogen auf den Beruf (vgl. Kapitel 4.1 und 4.2) oder die Region, in der ausgebildet werden soll (vgl. Kapitel 4.3 und 4.4), bzw. auf die Merkmale, über die die Ausbildungsvertragspartner verfügen sollen (vgl. Kapitel 4.5 und 4.6). Als Folge des unzureichenden Informationsverhaltens bzw. des voneinander abweichenden Auswahlverhaltens werden zum Ende des Berichtsjahres sowohl viele unbesetzte Ausbildungsstellen als auch viele erfolglose Ausbildungsstellenbewerber_innen registriert (vgl. Kapitel 3).

Wir wollen in diesem Schlusskapitel nun erörtern, welche Möglichkeiten es gibt, um die in den letzten Jahren gestiegenen Passungsprobleme wieder einzudämmen, und werden hierzu Vorschläge benennen. Zugleich wollen wir berichten, inwieweit Berufsbildungsfachleute die Vorschläge unterstützen. Die rund 400 hierzu befragten Fachleute stammen aus dem BIBB-Expertenmonitor, der im Frühjahr 2018 parallel zur Erstellung dieses Berichts durchgeführt wurde und ebenfalls Ursachen und Maßnahmen der Passungsprobleme zum Thema hatte (vgl. Eberhard et al. 2018 sowie Kapitel 4.1.1).

Grundsätzlich können Passungsprobleme, wie Abbildung 19 zeigt, auf *unmittelbarem* (I.) und auf *mittelbarem* Wege (II.) angegangen werden.

- (1) Die *unmittelbaren* und – sofern erfolgreich – besonders effizienten Wege (in Abbildung 19 gelb eingefärbt) bestehen in Versuchen, die bei der Berufsberatung gemeldeten Ausbildungsstellen, die unbesetzt zu bleiben drohen, und die dort gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber_innen, die vermutlich erfolglos bleiben dürften, stärker als bislang miteinander in Verbindung zu bringen. Sind solche Maßnahmen erfolgreich, verringern sie das Passungsproblem äußerst effizient. Denn sie reduzieren die Erfolglosenanteile stets zugleich auf *beiden* Seiten des Ausbildungsmarktes: Die letztlich doch noch besetzten Ausbildungsstellen verbinden sich mit letztlich doch noch erfolgreichen Bewerber_innen.
- (2) Die *mittelbaren* Wege (in Abbildung 19 rötlich eingefärbt) bestehen darin, zugunsten der bereits registrierten ausbildungsinteressierten Betriebe und ihrer Ausbildungsplatzangebote neue, zusätzliche Nachfrage unter den Jugendlichen zu erschließen (II a) bzw. umgekehrt zugunsten der bereits registrierten ausbildungsinteressierten Jugendlichen neue, zusätzliche Ausbildungsplätze zu gewinnen (II b). Mit der Erschließung des Interesses und der Fähigkeit neuer Gruppen unter den Jugendlichen steigen die Chancen für die bereits ausbildungsinteressierten Betriebe, ihre

Plätze auch besetzen zu können. Spiegelbildlich erhöht eine Erweiterung des Ausbildungsplatzangebots die Chancen der ausbildungsinteressierten Bewerber_innen, ihre Ausbildungsplatzsuche erfolgreich abzuschließen.

Abbildung 19: Systematik möglicher Maßnahmen zur Linderung von Passungsproblemen



Quelle: eigene modifizierte Darstellung in Anlehnung an Matthes et al. 2014

Die im Folgenden auf dieser Systematik aufbauende Darstellung von Lösungsansätzen liefert keinen bis ins Detail ausgefeilten Maßnahmenkatalog. Sie soll vielmehr unter Berücksichtigung der in den vorausgegangenen Kapiteln erarbeiteten Ursachen die Bandbreite und Effizienz möglicher Ansätze aufzeigen, das Ausbildungsplatzangebot und die Ausbildungsplatznachfrage stärker als bislang zusammenzuführen.

5.1 Ansatzpunkte für unmittelbar wirkende Maßnahmen

Passungsprobleme werden rechnerisch über jene erfolglosen Marktteilnehmer (Betriebe, Jugendliche) ermittelt, welche die Beratungs- und Vermittlungsdienste in Anspruch nehmen und bis zum Stichtag 30. September erfolglos bleiben. Alle Maßnahmen, die sich auf eine *unmittelbare* Verringerung des Passungsproblems richten, müssen sich dementsprechend auf den unterjährig laufenden Vermittlungsprozess von Marktteilnehmern konzentrieren, die bei der Bundesagentur für Arbeit registriert sind und die auf dem Ausbildungsmarkt ungeachtet ihrer offiziell attestierten Eignung zu scheitern drohen. Ihr Ziel muss es sein, die mit hoher Wahrscheinlichkeit ansonsten erfolglosen Marktteilnehmer auf den beiden Seiten des Ausbildungsmarktes zusammenzuführen.

Ansatzpunkte zur Ausgestaltung entsprechender Maßnahmen hängen wiederum von den Ursachen des bisherigen Scheiterns ab. Für das Scheitern am Markt kommen, wie in Kapitel 4 erörtert, grundsätzlich zwei mögliche Ursachenkreise in Betracht:

- Das *Informationsverhalten* war womöglich nicht effizient genug, und die eigene Präsenz auf dem Ausbildungsmarkt (einerseits durch das Informieren Dritter über die eigenen Ausbildungswünsche, andererseits durch das Sich-Informieren über das konkrete Ausbildungsinteresse auf der anderen Seite des Marktes) fiel zu schwach aus.
- Das *Auswahlverhalten* war zu restriktiv, und der Anreiz, auf bislang erfolglose Teilnehmer auf der Gegenseite des Ausbildungsmarktes zuzugehen, war zu gering.

5.1.1 Informationsverhalten der Betriebe

Wie in Kapitel 4.7 deutlich wurde, fällt das Informationsverhalten der Betriebe, die Probleme mit der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze haben, nicht schwächer aus als das der Betriebe ohne Besetzungsprobleme. Das Gegenteil ist der Fall: Betriebe mit Besetzungsproblemen steigern ihre Informationsaktivitäten auf dem Ausbildungsmarkt. Es lassen sich aber tendenzielle Unterschiede in den Wegen identifizieren, die Betriebe beschreiten, um auf ausbildungsinteressierte Jugendliche zu treffen. Bei den Betrieben mit Besetzungsproblemen handelt es sich oft um kleinere Betriebe, die zudem verstärkt in Berufen ausbilden, die auch Jugendlichen mit niedrigeren Schulabschlüssen offenstehen. Dementsprechend sind die typischen Zielgruppen dieser Berufe bislang verstärkt außerhalb der Gymnasien zu finden. Die von den Sekundar-, Gesamt-, Real- und Hauptschulen angebotenen klassischen Instrumente der Berufsorientierung wie z. B. Betriebspraktika und Betriebserkundungen spielen somit auch in den Akquisewegen der Betriebe mit Besetzungsproblemen eine besondere Rolle.

Das Dilemma für diese Betriebe besteht jedoch darin, dass das Reservoir an nichtstudienberechtigten ausbildungsinteressierten Jugendlichen in den letzten zehn Jahren massiv eingebrochen ist, während bei den studienberechtigten Ausbildungsinteressent_innen große Nachfragezuwächse zu verzeichnen sind (vgl. Kapitel 2.3). Somit müssen sich die Betriebe verstärkt darum bemühen, auch die schulisch höher qualifizierten Jugendlichen als potenzielle Auszubildende zu gewinnen. Um das Interesse dieser Jugendlichen für ihre Ausbildungsplätze wecken zu können, müssen die Betriebe wiederum zunächst Wege finden, den Kontakt zu diesen Jugendlichen herzustellen. Ihre Erfolgswahrscheinlichkeit steigt, sofern sie die spezifischen Vorlieben der Markterkundung aufseiten dieser Jugendlichen berücksichtigen. Denn die schulisch höher qualifizierten Jugendlichen nutzen viel stärker netzbasierte Wege, um sich über Ausbildungsstellen zu informieren. Dabei spielen auch die betriebspezifischen Internetseiten eine bedeutende Rolle. Betrieblichen Praktika kommt dagegen längst nicht die Bedeutung zu, wie dies für nichtstudienberechtigte Ausbildungsstellenbewerber_innen der Fall ist (vgl. Kapitel 4.7.3).

Da Großbetriebe über elaborierte Internetauftritte verfügen, verfügen diese bislang auch über einen entsprechenden Wettbewerbsvorteil. Um nicht weiter ins Hintertreffen zu geraten, benötigen kleinere Betriebe Hilfen. Dies sahen auch die im Rahmen des Expertenmonitors befragten

Berufsbildungsfachleute so. Denn sie stimmten der These, dass Betriebe mit Besetzungsproblemen professionelle Unterstützung bei ihren Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen benötigen, weitgehend zu (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Erfordernis, Betriebe mit Besetzungsproblemen bei ihren Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen zu unterstützen, aus Sicht von Berufsbildungsfachleuten

	Herkunft der Experten								Insgesamt
	Betrieb	Kammer, zuständige Stelle, Innung, Arbeitgeber-, Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerorganisation, Gewerkschaft	Universität, Hochschule, Forschungsinstitute	allgemeinbildende oder berufsbildende Schule	sonstige Bildungseinrichtung	Bildungs-, Arbeitsverwaltung, Berufsverband	sonstige Herkunft	
Betriebe mit Besetzungsproblemen brauchen professionelle Unterstützung bei ihren Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen.	70	73	65	74	72	80	74	72	72
Zahl der Befragten	55	78	45	48	65	46	38	24	399

Berichtet werden die mittleren Zustimmungsggrade auf einer Skala von 0 "überhaupt keine Zustimmung" bis 100 "völlige Zustimmung".

Quelle: Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2018 *Ausbildungsmarkt in der Krise?*; vgl. Eberhard et al. 2018

Möchte man das Informationsverhalten von Betrieben mit Besetzungsproblemen optimieren, besteht eine Möglichkeit darin, deren netzbasierte Informationsangebote, insbesondere deren betriebsspezifische Internetseiten, so weit zu stärken, dass sie kaum weniger professionell und ansprechend erscheinen als die Auftritte großer Betriebe. Zudem könnten kleinere Betriebe Geschäftsbeziehungen zu Großbetrieben nutzen, um Ausbildungskooperationen anzubahnen und über diesen Weg die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, Auszubildende zu akquirieren. In welchem Ausmaß solche Wege erfolgreich sein können, dürfte allerdings angesichts der großen Beliebtheitsunterschiede der Berufe unter den Jugendlichen stark davon abhängen, in welchen Berufen die kleineren Betriebe ausbilden möchten (vgl. Kapitel 5.1.4).

5.1.2 Auswahlverhalten der bislang erfolglosen Betriebe

In der Regel konzentrieren sich die Kriterien der Betriebe bei der Auswahl ihrer künftigen Auszubildenden auf die vermutete Eignung. Nicht geeignete Bewerber_innen einzustellen, kommt einer Fehlinvestition gleich. Die Beratungs- und Vermittlungsdienste sind zwar vom Gesetz her verpflichtet, nur jene Jugendlichen als Ausbildungsstellenbewerber_innen zu führen, welche die Eignung für eine Ausbildung in den von ihnen anvisierten Berufen mitbringen. Doch stellen viele ausbildende Betriebe darüber hinaus auch unternehmensspezifische Auswahlkriterien in Rechnung, die über die berufsspezifische Eignung hinausgehen und häufig die ‚Persönlichkeit‘ bzw. das ‚Auftreten‘ der Jugendlichen betreffen. Während sich viele Betriebe im Hinblick auf nicht allzu gute Schulabschlüsse und Schulnoten kompromissbereit zeigen, gilt dies offenbar weniger im Hinblick auf ein wie auch immer definiertes Mindestmaß an Arbeits- und Sozialtugenden. Dies hängt mit den komplexen Aufgabenstrukturen der Ausbildungsbetriebe zusammen, die

nicht nur ausbilden, sondern auch Betriebsgemeinschaften darstellen, welche Güter und Dienstleistungen produzieren, in Kontakt mit Kund_innen und Zulieferern bzw. Zulieferinnen treten und sich im Wettbewerb mit anderen Unternehmen behaupten müssen (vgl. Kapitel 4.6).

Eine weitere Flexibilisierung des Auswahlverhaltens der Betriebe mit Besetzungsproblemen zugunsten von Jugendlichen mit Defiziten in den Arbeits-, Sozial- und Kommunikationstugenden wäre somit nur möglich, wenn Betriebe im Hinblick auf die Erfolgswahrscheinlichkeiten, solche Jugendlichen zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu bringen, zu anderen Schlussfolgerungen als bislang kommen oder aber ihre Risikobereitschaft erhöhen. Beides wird gegenwärtig über assistierte Ausbildungsformen versucht, bei denen externe Ausbildungsträger_innen Betriebe in der betrieblichen Ausbildung der Jugendlichen unterstützen.

Zu betonen ist allerdings, dass die Rekrutierungsschwierigkeiten der Betriebe in Berufen mit Besetzungsproblemen nur zu einem geringen Anteil auf deren Vorbehalte gegenüber erfolglosen Bewerber_innen mit Verhaltensdefiziten zurückzuführen sein dürften. Denn auch die Beratungs- und Vermittlungsdienste sind gehalten, Verhaltensdefizite bei der Eignungsbeurteilung von Jugendlichen zu berücksichtigen, welche von ihnen als Ausbildungsstellenbewerber_innen geführt und unterstützt werden wollen. Insofern dürfte sich dieses Problem bei den registrierten Ausbildungsstellenbewerber_innen in Grenzen halten.

Das weitaus gewichtigere Problem für Betriebe mit Besetzungsproblemen besteht eher darin, überhaupt noch auf ausbildungsinteressierte Bewerber_innen zu stoßen (vgl. Kapitel 2.2). Deshalb dürften die Effekte, die durch eine weitere Öffnung der Betriebe gegenüber Jugendlichen mit Verhaltensdefiziten erzielt werden können, eher begrenzter Natur sein.

5.1.3 Informationsverhalten der bislang erfolglosen Bewerber_innen

Wie dies für die auf dem Ausbildungsmarkt erfolglosen Ausbildungsbetriebe zutrifft, so gilt auch für die erfolglosen Ausbildungsstellenbewerber_innen, dass ihr Informationsverhalten nicht weniger stark ausgeprägt ist als das Informationsverhalten jener Jugendlichen, die ihre Ausbildungsplatzsuche erfolgreich abschließen (vgl. Kapitel 4.7.1). Vielmehr besteht ihr Problem darin, dass ihre Kontaktanbahnungsversuche zu den Betrieben häufiger scheitern, sie also seltener zu Auswahlgesprächen und Eignungstests eingeladen werden.

Die Ursache hierfür dürfte wiederum nur zu einem geringen Teil in grundsätzlichen Eignungsdefiziten aufseiten dieser Jugendlichen zu verorten sein, zumal die Beratungs- und Vermittlungsdienste die Eignung dieser Jugendlichen für die von ihnen favorisierten Berufe als gegeben eingestuft hatten. Eine deutlich größere Rolle dürfte dagegen das Auswahlverhalten dieser Jugendlichen spielen. Im Zuge des Trends zur schulischen Höherqualifizierung verfügen inzwischen viele erfolglose Ausbildungsstellenbewerber_innen über höhere Schulabschlüsse (vgl. Kapitel 2.3.1), und mit den höheren Abschlüssen zielen die Berufswünsche auch verstärkt auf Berufe, in denen das Ausbildungsplatzangebot im Vergleich zur Nachfrage immer noch stark defizitär ist (vgl. Kapitel 2.2). Dies gilt gerade auch für Nordrhein-Westfalen. Damit bleibt aber selbst unter den geeigneten Bewerber_innen zwangsläufig ein Teil bei seiner Ausbildungsplatzsuche erfolglos.

5.1.4 Auswahlverhalten der bislang erfolglosen Bewerber_innen

Die Ausbildungschancen von bislang erfolglosen Bewerbergruppen würden somit deutlich steigen, ließen sie sich künftig dazu bewegen, bisherige Grenzen des eigenen beruflichen Auswahlverhaltens zu überschreiten und auf Berufe zuzugehen, die verstärkt unter Besetzungsproblemen leiden. Gelänge dies, würde ein großer Teil der Passungsprobleme schlagartig obsolet.

Doch dürften die Hürden auf dem Weg dorthin ausgesprochen hoch sein. Denn letztendlich müssten – so zeichnet sich die gegenwärtige Lage ab – Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen dazu bewegt werden, stärker als bislang Ausbildungsberufe in Betracht zu ziehen, die aus Sicht der Betriebe auch für Personen mit Hauptschulabschluss geeignet sind. In diesen Berufen sind jedoch nicht nur die Ausbildungs-, Arbeits- und Einkommensbedingungen im Schnitt ungünstiger als in den sonstigen Berufen. Vielmehr leiden diese Berufe auch verstärkt unter einem Reputationsmangel, der auch aus dem Umstand resultiert, dass das Bildungsniveau in diesen Berufen – gemessen am hohen Anteil von Auszubildenden mit maximal Hauptschulabschluss – eher niedrig erscheint (vgl. Kapitel 4.1).

Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen stünden bei einem potenziellen Eintritt in diese Berufe somit nicht nur vor dem Problem, dass sie womöglich auf Einkommensvorteile verzichten, zum Teil ungünstigere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen und sich fragen müssten, warum sie die Vorteile, die sie aus ihren bisherigen Bildungsinvestitionen erzielten, nicht nutzen. Sie müssten zudem mit Reputationsnachteilen in ihrem sozialen Umfeld rechnen (vgl. Kapitel 4.1.2). Ein solches Geschehen hätte für sie so massive identitätspsychologische Nachteile, dass bislang nur sehr wenige die betroffenen Berufe als mögliche Berufswahlalternativen in Betracht ziehen.

Eine denkbare Intervention bestünde nun aus Sicht der Berufsbildungsfachleute des Expertenmonitors zunächst darin, den Einfluss des Prestiges auf die Berufswahl im Rahmen der Berufsorientierung zusammen mit den Jugendlichen kritisch zu reflektieren und damit zurückzudrängen (vgl. [Tabelle 25](#)). Allerdings gehen auch die Fachleute des Monitors davon aus, dass dies allein nicht reicht und sich die Passungsprobleme von Berufen mit Bewerbermangel ohne eine deutliche Attraktivitäts- und Reputationssteigerung kaum lindern lassen. Wichtig ist demnach, die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen und wohl auch Einkommensmöglichkeiten in diesen Berufen nicht allzu stark von denen anderer Berufe abweichen zu lassen und gegebenenfalls zu verbessern. Verbesserungen in der Ausbildungsqualität sollten wiederum öffentlichkeitswirksam kommuniziert werden. So könnte die Auszeichnung guter Ausbildungsbetriebe regional ausgeweitet werden, um mit diesen Beispielen guter Praxis ein Gegengewicht zu denjenigen Fällen zu schaffen, in denen die Ausbildungsqualität in den jeweiligen Ausbildungsberufen nur unterdurchschnittlich ausfällt.

Tabelle 25: Mögliche Maßnahmen zur Steigerung der Berufe mit Besetzungsproblemen aus der Sicht von Berufsbildungsfachleuten

	Herkunft der Experten								Insgesamt
	Betrieb	Kammer, zuständige Stelle, Innung, Arbeitgeber-, Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerorganisation, Gewerkschaft	Universität, Hochschule, Forschungsinstitute	allgemeinbildende oder berufsbildende Schule	sonstige Bildungseinrichtung	Bildungs-, Arbeitsverwaltung, Berufsverband	sonstige Herkunft	
Imagekampagnen für Berufe mit Besetzungsproblemen sollten verstärkt werden.	80	78	68	74	77	82	78	74	77
Der Einfluss der Prestiges auf die Berufswahl sollte in der Berufsorientierung zusammen mit den Jugendlichen kritisch reflektiert werden.	83	84	75	85	84	81	82	83	82
Um Berufe mit Besetzungsproblemen attraktiver zu machen, sollte vor allem die Qualität der Ausbildung verbessert werden.	77	73	90	87	74	69	78	86	78
Die Attraktivität von Berufen mit Besetzungsproblemen lässt sich durch die Erhöhung der Ausbildungsvergütung steigern.	54	55	78	72	73	65	75	74	66
Zahl der Befragten	55	78	45	48	65	46	38	24	399

Berichtet werden die mittleren Zustimmungsggrade auf einer Skala von 0 "überhaupt keine Zustimmung" bis 100 "völlige Zustimmung".

Quelle: Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2018 *Ausbildungsmarkt in der Krise?*; vgl. Eberhard et al. 2018

Eine weitere wichtige Determinante für die Berufsentscheidungen der Jugendlichen bilden neben den wahrgenommenen *Wertigkeiten* von Berufen die *subjektiven Chancen*, erfolgreich in diesen Berufen ausgebildet werden zu können (vgl. Kapitel 4.1.4). Haben die Jugendlichen ein zu geringes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und befürchten sie zu scheitern, meiden sie die entsprechenden Berufe. Die Jugendlichen sollten dementsprechend darin unterstützt werden, kein zu optimistisches Bild, aber auch kein zu pessimistisches, sondern ein realistisches Bild ihrer eigenen Fähigkeiten zu entwickeln.

Zudem ist es für eine rationale Berufswahlentscheidung unabdingbar, dass das Wissen der Jugendlichen über die Lage auf dem Ausbildungsmarkt gestärkt wird und sie die Bewerbungschancen in den von ihnen favorisierten Berufen, aber auch in möglichen Alternativen, nüchtern und realistisch einschätzen. Auch aus Sicht der Berufsbildungsfachleute des Expertenmonitors gibt es hier Handlungsbedarf (vgl. Tabelle 26). Zurzeit überwiegen in den Medien positive Meldungen zu den Ausbildungsmarktchancen der Jugendlichen. Sie beruhen aber im Wesentlichen auf den zum Teil beträchtlichen Nachfragedefiziten im Handwerk und in der Gastronomie. Jugendliche neigen jedoch dazu, globale Aussagen zur Ausbildungsmarktlage auf ihre spezifischen Berufswünsche zu übertragen und nicht mehr näher zu hinterfragen. Schließen Jugendliche nun von diesen Nachrichten auf die Ausbildungschancen in ihren Wunschberufen (oft außerhalb von

Handwerk und Gastronomie), überschätzen sie nicht nur die dortigen Aufnahmekapazitäten. Sie vernachlässigen auch Bewerbungen in alternativen Berufen mit faktisch sehr guten Zugangschancen.

Tabelle 26: Erfordernis von Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsmarktkompetenz von Jugendlichen aus Sicht von Berufsbildungsfachleuten

	Herkunft der Experten								Insgesamt
	Betrieb	Kammer, zuständige Stelle, Innung, Arbeitgeber-, Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerorganisation, Gewerkschaft	Universität, Hochschule, Forschungsinstitute	allgemeinbildende oder berufsbildende Schule	sonstige Bildungseinrichtung	Bildungs-, Arbeitsverwaltung, Berufsverband	sonstige Herkunft	
Jugendliche sollten besser über die guten Bewerbungschancen in Berufen mit Besetzungsproblemen informiert werden.	82	85	72	81	79	82	82	80	81
Berufsberater/-innen der Bundesagentur für Arbeit sollten noch stärker in die Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen eingebunden werden.	72	73	75	71	73	69	81	78	73
Lehrkräfte an Schulen sollten mehr über den Ausbildungsmarkt wissen, um die Schüler/-innen über ihre Chancen zu informieren.	90	89	79	86	85	88	78	85	86
Zahl der Befragten	55	78	45	48	65	46	38	24	399

Berichtet werden die mittleren Zustimmungsggrade auf einer Skala von 0 "überhaupt keine Zustimmung" bis 100 "völlige Zustimmung".

Quelle: Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2018 *Ausbildungsmarkt in der Krise?*; vgl. Eberhard et al. 2018

Eine undifferenziert positive Darstellung der allgemeinen Ausbildungsmarktlage kann somit zu einem Bumerangeffekt gerade für jene Branchen führen, die durch ihre Angebotsüberschüsse und unbesetzten Ausbildungsplätze erst eine solche positive Einschätzung möglich gemacht haben (vgl. Kapitel 4.1.4).

Somit tragen nüchterne und differenzierte Einschätzungen zur Ausbildungsmarktlage womöglich stärker dazu bei, Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zu verringern, als allzu optimistische Nachrichten – auch wenn es verständlich ist, dass die für die duale Berufsausbildung verantwortlichen Akteure immer wieder auf die besondere Leistungsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems verweisen möchten. Aus unserer Sicht wäre bereits viel dadurch erreicht, wenn die offiziellen Bilanzierungen zur Ausbildungsmarktlage auch auf Basis der so genannten ‚erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation‘ (eANR) und nicht allein auf Basis der alten, traditionellen Berechnungsformel vorgenommen würden. Denn die traditionelle Variante vermag die tatsächlichen Marktlagen nicht ausreichend valide abzubilden und droht damit, auch

im Hinblick auf die Marktlagen in den verschiedenen Berufen zu Fehlschlüssen zu führen.²⁰ Die erweiterte ANR liefert ein wesentlich realistischeres Bild.

Darüber hinaus sind die Initiativen der Bundesagentur für Arbeit zu begrüßen, den Jugendlichen Zugang zu internetbasierten Informationssystemen zu ermöglichen, mit denen diese in einfachen Schritten die regionalen Marktlagen in den verschiedenen Berufen rasch abrufen können. Wünschenswert sind Darstellungsformen, in denen den Jugendlichen nicht nur Informationen zu den von ihnen favorisierten Berufen und Regionen bereitgestellt werden, sondern auch zu alternativen verwandten Berufen und benachbarten Regionen, in denen die Marktlagen womöglich günstiger ausfallen.

5.2 Ansatzpunkte für mittelbar wirkende Maßnahmen

Im Gegensatz zu den unmittelbar wirksamen Maßnahmen konzentrieren sich die mittelbar wirksamen Maßnahmen nicht allein auf Marktteilnehmer, die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind und auf dem Ausbildungsmarkt zu scheitern drohen. Vielmehr zielen sie auch auf die Akquise *neuer* Ausbildungsinteressent_innen, sowohl unter den Jugendlichen, um den Betrieben mit Besetzungsproblemen bessere Chancen zu verschaffen (vgl. Kapitel 5.2.1), als auch unter den Betrieben, um die Eintrittschancen für die Jugendlichen zu erhöhen, die sich in stark nachgefragten Berufen bewerben (vgl. Kapitel 5.2.2).

5.2.1 Erschließung neuer Ausbildungsinteressent_innen

Möchte man neue Nachfragegruppen gewinnen, um Besetzungsprobleme zu mindern, so lautet die zentrale Herausforderung, die Attraktivität der dualen Berufsausbildung insgesamt zu steigern. Viele sinnvolle Maßnahmen wurden bereits von verschiedenen Seiten angedacht bzw. eingeleitet, so die Kampagnen zur Verbesserung des Images im Handwerk, das Konzept einer höheren Berufsbildung und doppeltqualifizierende Bildungsgänge (duale Ausbildung plus Abitur; vgl. Tabelle 27). Ausbildungsmodelle für Studienabbrecher_innen (*Meister statt Master*) und Wiedereinstiegsprogramme für ehemalige Ausbildungsabbrecher_innen stellen sinnvolle Ergänzungen dar, um möglichst alle potenziell an dualer Berufsausbildung interessierten Jugendlichen

²⁰ Im Rahmen der alten, traditionellen Variante gelten als erfolglose Ausbildungsplatznachfrager_innen nur die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten ‚unversorgten Bewerber_innen‘, die am 30. September weder über eine Berufsausbildungsstelle noch über eine alternative Verbleibmöglichkeit verfügen. Von der Bundesagentur für Arbeit registrierte Bewerber_innen, die sich zum Bilanzierungsstichtag in Alternativen befinden (z. B. erneuter Schulbesuch, Praktika etc.), werden dagegen grundsätzlich nicht als Ausbildungsplatznachfrager_innen mitgezählt, selbst wenn sie sich im bereits begonnenen Ausbildungsjahr erneut auf Ausbildungsplatzsuche befinden. Die traditionelle ANR spiegelt als Indikator somit eher Versorgungsgrade wider (wobei es dabei keine Rolle spielt, ob die Jugendlichen über Ausbildungsplätze oder Alternativen versorgt wurden) und keine Marktverhältnisse. Berechnungsergebnisse, die einen Ergebnisvergleich der alten, traditionellen Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) und der neuen, erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) ermöglichen, finden sich in den Spalten 18 und 19 der Tabelle 28 im Anhang, darüber hinaus auch in den drei Folgetabellen bis Tabelle 31.

anzusprechen. Schließlich dürfte auch die Etablierung von Jugendberufsagenturen zur Erschließung weiterer Interessentengruppen beitragen, da durch die erhöhte Transparenz gezielt auch jene Jugendlichen angesprochen werden können, die bislang oft unbekannt verbleiben.

Zugunsten einer verstärkten Rekrutierung von Abiturient_innen stellt die Ausweitung des Berufsorientierungsprogramms an Gymnasien einen ersten wichtigen Schritt dar. Ein aus identitätspsychologischer Sicht sehr interessantes Konzept stellen ‚Ausbildungsbotschafter_innen‘ dar, also z. B. Auszubildende mit Studienberechtigung, die selbst einen selten gewählten Beruf erlernen und in Gymnasien und sonstigen Schulen engagiert, aber auch offen über ihre Ausbildung berichten. Die Ausbildungsbotschafter_innen liefern den Schüler_innen nicht nur sehr plastische Informationen aus ‚erster Hand‘. Sie können für sie auch zu Identifikationsfiguren werden und damit bei anderen Jugendlichen das Interesse und den Mut wecken, ähnlich unkonventionelle Wege zu beschreiten.

Unter den Berufsbildungsfachleuten des Expertenmonitors fällt zudem die Zustimmung zum Vorschlag recht hoch aus, Gymnasiast_innen zu einem Praktikum in einem Ausbildungsberuf zu verpflichten (vgl. erneut Tabelle 27). Besonders hilfreich wäre es bei alledem, auch die Eltern einzubinden und auch ihnen die moderne Arbeitswelt im Handwerk und in sonstigen Bereichen durch Besuche vor Ort zu verdeutlichen. Denn als Folge der Bildungsexpansion gibt es immer mehr Eltern, die ausschließlich akademisch sozialisiert wurden und die technischen sowie arbeitsorganisatorischen Veränderungen in den Berufen des dualen Ausbildungssystems nicht kennen.

Ein weiterer aus identitätspsychologischer Sicht besonders wirksamer Schritt zur allgemeinen Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsausbildung bestünde unseres Erachtens darin, handwerkliche und gestalterische Bildung in den Fächerkanon der Gymnasien zu integrieren. Denn dem Fächerkanon in den höheren allgemeinbildenden Schulen kommt eine beträchtliche Signalkraft zu, welche Fähig- und Fertigkeiten in unserer Gesellschaft den wesentlichen Teil von Bildung ausmachen. Würden handwerkliche und gestalterische Fähigkeiten in einem Schulfach der Gymnasien gelehrt, würde damit nicht nur signalisiert, dass der Erwerb solcher Fähigkeiten entscheidende Beiträge zur Allgemein- und Persönlichkeitsbildung liefert. Ein solches Fach würde auch für Abiturient_innen und deren Eltern eine wichtige Orientierungshilfe liefern, welche Ausbildungswege für sie nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule besonders geeignet sind.

Weitere wichtige Beiträge zur Imageverbesserung der dualen Berufsausbildung sehen wir in der Angleichung der institutionell beeinflussten Lebensumstände von Auszubildenden und Studierenden. Denn eine solche Angleichung ist für die glaubhafte Vermittlung der Gleichwertigkeit beider Ausbildungssysteme (berufliche Bildung, Hochschulbildung) von zentraler Bedeutung. Dies spricht aus unserer Sicht auch für die Einführung eines landesweiten Azubi-Tickets, auch wenn wir um die institutionellen und finanztechnischen Hürden einer solchen Maßnahme wissen. Dabei geht es weniger darum, über das Azubi-Ticket die regionale Mobilität der Ausbildungsstellenbewerber_innen in Nordrhein-Westfalen weiter zu fördern. Denn die bislang praktizierte Mobilität der Auszubildenden reicht bereits heute aus, um große regionale Ausbildungsmarktunterschiede in Nordrhein-Westfalen auszugleichen und dafür zu sorgen, dass rechnerisch in jedem Arbeitsagenturbezirk dem Ausbildungsplatzangebot in der Region eine genügend

große Ausbildungsplatznachfrage gegenübersteht (vgl. Kapitel 4.3). Die Passungsprobleme sind also eher auf berufliche als auf regionale Disparitäten zurückzuführen. Doch würde das Azubi-Ticket verdeutlichen, dass die Förderung der regionalen Mobilität junger Menschen ein wichtiges ‚öffentliches‘ Anliegen ist, das sich nicht exklusiv auf Studierende, sondern auf alle bezieht, die sich in einer Ausbildung befinden. Auch unter den Berufsbildungsfachleuten des Expertenmonitors findet ein solches Azubi-Ticket eine sehr große Zustimmung (vgl. erneut Tabelle 27).

Tabelle 27: Mögliche Maßnahmen zur Steigerung der allgemeinen Attraktivität der beruflichen Bildung aus der Sicht von Berufsbildungsfachleuten

	Herkunft der Experten								Insgesamt
	Betrieb	Kammer, zuständige Stelle, Innung, Arbeitgeber-, Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerorganisation, Gewerkschaft	Universität, Hochschule, Forschungsinstitute	allgemeinbildende oder berufsbildende Schule	sonstige Bildungseinrichtung	Bildungs-, Arbeitsverwaltung, Berufsverband	sonstige Herkunft	
Die "höhere Berufsbildung" (z. B. Meister, Fachwirt u. ä.) muss zu einer allgemein bekannten Marke aufgebaut werden.	83	89	86	83	87	86	78	83	85
Das Berufsabitur an Gymnasien (Doppelqualifikation aus beruflicher Erstausbildung und Abitur) sollte bundesweit als Regelangebot etabliert werden.	61	54	66	66	55	66	55	74	61
Gymnasiastinnen/Gymnasiasten sollten im Rahmen der schulischen Berufsorientierung ermuntert werden, eine berufliche Ausbildung als Alternative zu einem Studium in Betracht zu ziehen.	91	94	85	79	81	84	80	82	85
Alle Gymnasiastinnen/Gymnasiasten sollten verpflichtet werden, ein Praktikum in einem Ausbildungsberuf zu absolvieren.	75	77	72	67	71	67	64	79	72
Handwerkliche Kompetenzen sollten regulärer Teil des Lehrplans an Gymnasien werden.	63	60	63	60	57	62	51	67	60
Zur Förderung überregionaler Mobilität sollten Studentenwohnheime in Zukunft auch Auszubildenden offenstehen.	87	83	93	83	83	77	86	85	84
Zur Förderung überregionaler Mobilität sollten Auszubildende ähnlich wie Studierende Semestertickets für die kostenlose Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel erhalten.	89	87	94	89	89	89	92	93	90
Zahl der Befragten	55	78	45	48	65	46	38	24	399

Berichtet werden die mittleren Zustimmungsgrade auf einer Skala von 0 "überhaupt keine Zustimmung" bis 100 "völlige Zustimmung".

Quelle: Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2018 *Ausbildungsmarkt in der Krise?*; vgl. Eberhard et al. 2018

Eine Maßnahme mit ähnlich großer Symbolkraft besteht unserer Ansicht nach in der Umwandlung von Studierendenwohnheimen in allgemeine ‚Bildungswohnheime‘, die somit auch Auszubildenden uneingeschränkt offenstehen. Wenn etwa befreundete Abiturient_innen im Zuge ihrer Ausbildung keine gemeinsame Wohnheim-WG gründen können, weil die einen von ihnen ihre Ausbildung nicht im Hochschulsektor, sondern im dualen System absolvieren, könnte dies von den jungen Menschen auch als eine institutionell geförderte und gezielt angestrebte Absonderung von unterschiedlichen Bildungsgruppen missverstanden werden. Durch die Öffnung der Studierendenwohnheime für Auszubildende wäre die Gefahr für solche Missverständnisse von vornherein gebannt. Zudem würde durch eine solche Maßnahme ebenfalls die regionale Mobilität gefördert (vgl. nochmals Tabelle 27).

5.2.2 Erschließung neuer Ausbildungsplätze

Wie statistische Analysen zeigen, lässt sich der Anteil erfolgloser Nachfrager_innen durch eine Erhöhung der vollqualifizierenden Ausbildungsplatzangebote in Relation zur Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen wirksam reduzieren (vgl. z. B. Kapitel 4.4). Um Versorgungsprobleme ausbildungsinteressierter Jugendlicher zu mindern, bedarf es somit einer relativen Steigerung des Ausbildungsplatzangebots, möglichst im betrieblichen Bereich.

Da die Zahl ausbildungsinteressierter Personen aus demografischen Gründen in den kommenden Jahren eher weiter sinken wird, wird eine allgemeine Verbesserung der Angebots-Nachfrage-Relation vermutlich auch dann erreicht, wenn es zu keiner Steigerung des betrieblichen Angebots käme und das heutige Niveau gehalten werden würde.

Eine auf diese Weise gesteigerte Angebots-Nachfrage-Relation setzt jedoch voraus, dass Betriebe ihre Ausbildungsangebote selbst dann noch aufrechterhalten, wenn die Wahrscheinlichkeit sinkt, diese zu besetzen. Dies kann nur dann gelingen, wenn sich die Besetzungsrisiken gleichmäßiger als bislang verteilen. Konzentrieren sich die Risiken dagegen immer stärker auf bestimmte Branchen, Berufe und Betriebe, ist die Gefahr groß, dass diese eine weitere Ausbildungsbeteiligung als aussichtslos einschätzen und ihr Ausbildungsplatzangebot zurückziehen.

Werbekampagnen bei Betrieben zur erstmaligen Ausbildungsbeteiligung dürften sich insbesondere in Berufen mit hoher Ausbildungsplatznachfrage lohnen. Denn hier ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass neu gewonnene Betriebe auch Abnehmer_innen für ihre Angebote finden. Zur Stärkung betrieblicher Ausbildungsbereitschaft sind zudem Unterstützungen wie assistierte Ausbildung oder Verbundausbildung und eine ausreichende Information über solche Modelle sinnvoll.

5.3 Fazit

Wenngleich die in Kapitel 5.2 skizzierten *mittelbaren* Wege dazu beitragen können, die Passungsprobleme der bereits interessierten Ausbildungsmarktteilnehmer zu lindern, sind diese Wege mit dem Risiko verbunden, dass es unter den neu erschlossenen Angeboten und Nachfragern ebenfalls Marktteilnehmer geben wird, die erfolglos bleiben. Zudem könnten neue Marktteilnehmer eine Konkurrenz für vorher schon ausbildungsinteressierte Betriebe und Jugendliche

bilden und deren Chancen schmälern. Insofern ist die Erschließung zusätzlicher Nachfrage- und Angebotspotenziale zwar effizient, um dem Mangel an dualem Fachkräftenachwuchs entgegenzuwirken. Die quantitativen Effekte speziell auf die Minderung der Passungsprobleme sind aber ungewiss.

Unmittelbar wirksame Lösungsansätze wie in Kapitel 5.1 dargestellt haben hingegen das Potenzial, Passungsprobleme sehr effizient zu lösen, da sie auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes zugleich ansetzen. Dabei sollte jenen Maßnahmen Priorität eingeräumt werden, die auf eine Verbesserung der Attraktivität und Reputation von Berufen mit Besetzungsproblemen zielen, um das große Attraktivitätsgefälle zwischen den Berufen einzuebnen und erfolglosen Bewerber_innen keine gravierenden Gründe mehr zu liefern, Ausbildungsangebote selbst dann auszu-schlagen, wenn sie damit ohne Ausbildungsplatz verbleiben.

6 Tabellenanhang

- Tabelle 28 (Anhang): Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 nach Ländern
- Tabelle 29 (Anhang): Eckwerte zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2017 in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland insgesamt
- Tabelle 30 (Anhang): Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 in den Arbeitsagenturbezirken Nordrhein-Westfalens. Teil 1: Aachen-Düren bis Hamm
- Tabelle 31 (Anhang): Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 in den Arbeitsagenturbezirken Nordrhein-Westfalens. Teil 2: Herford bis Solingen-Wuppertal
- Tabelle 32 (Anhang): Abgänger_innen und Absolvent_innen aus allgemeinbildenden Schulen 2007 bis 2016 in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland insgesamt

Tabelle 28 (Anhang): Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 nach Ländern

	BIBB-Erhebung zum 30. September 2017			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Berichtsjahr 2016/2017										Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)											
	neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	darunter:		gemeldete Berufsausbildungsstellen	darunter: Ende September noch unbesetzte Berufsausbildungsstellen	gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen	Bewerber, die in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten		Bewerber, die Ende September noch weiter suchten		darunter:		Institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte	dar.: %Anteil derer, die in eine Berufsausbildung einmünden (EQI)	Ausbildungsplatzangebot	dar.: "betriebliches" Angebot		Ausbildungsplatznachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation		Angebote je 100 institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte (AQI)		
		ohne überw. öffentl. Finanzierung (betrieblich)	mit überw. öffentl. Finanzierung (außerbetrieblich)				mit einer Alternative zum 30.09.	ohne Alternative ("Unversorgte")	gemäß der alten, traditionellen Definition	gemäß der neuen, erweiterten Definition	%Anteil der noch weiter Suchenden	gemäß der alten Nachfrageberechnung				gemäß der neuen Nachfrageberechnung									
absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	absolut	Sp. 1+6-7	Sp. 1/13	Sp. 1+5	Sp. 15-3	Sp. 5/16	Sp.1+12	Sp. 1+9	Sp. 9/19	Sp. 15/18	Sp. 15/19	Sp. 15/13				
Land	Sp.1	Sp.2	Sp.3	Sp.4	Sp.5	Sp.6	Sp.7	Sp.8	Sp.9	Sp.10	Sp.11	Sp.12	Sp.13	Sp.14	Sp.15	Sp.16	Sp.17	Sp.18	Sp.19	Sp.20	Sp.21	Sp.22	Sp.23		
Baden-Württemberg	74.656	72.949	1.707	79.120	7.659	67.401	34.622	51,4	9.555	14,2	8.577	978	107.435	69,5	82.315	80.608	9,5	75.634	84.211	11,3	108,8	97,7	76,6		
Bayern	92.528	91.052	1.476	104.677	14.361	81.008	47.813	59,0	7.260	9,0	6.017	1.243	125.723	73,6	106.889	105.413	13,6	93.771	99.788	7,3	114,0	107,1	85,0		
Berlin	16.123	15.460	663	17.512	1.197	20.816	7.970	38,3	3.144	15,1	796	2.348	28.969	55,7	17.320	16.657	7,2	18.471	19.267	16,3	93,8	89,9	59,8		
Brandenburg	10.431	9.760	671	14.332	1.689	14.521	7.388	50,9	2.025	13,9	856	1.169	17.564	59,4	12.120	11.449	14,8	11.600	12.456	16,3	104,5	97,3	69,0		
Bremen	5.909	5.501	408	5.054	143	4.968	1.830	36,8	1.006	20,2	712	294	9.047	65,3	6.052	5.644	2,5	6.203	6.915	14,5	97,6	87,5	66,9		
Hamburg	13.430	13.005	425	11.752	789	9.897	4.343	43,9	2.588	26,1	1.207	1.381	18.984	70,7	14.219	13.794	5,7	14.811	16.018	16,2	96,0	88,8	74,9		
Hessen	37.726	36.207	1.519	36.822	2.675	42.936	18.555	43,2	6.811	15,9	4.946	1.865	62.107	60,7	40.401	38.882	6,9	39.591	44.537	15,3	102,0	90,7	65,1		
Meckl.-Vorpommern	7.971	7.464	507	11.446	1.339	9.078	4.947	54,5	1.207	13,3	694	513	12.102	65,9	9.310	8.803	15,2	8.484	9.178	13,2	109,7	101,4	76,9		
Niedersachsen	54.701	53.361	1.340	56.660	3.068	60.999	26.331	43,2	10.364	17,0	8.018	2.346	89.369	61,2	57.769	56.429	5,4	57.047	65.065	15,9	101,3	88,8	64,6		
Nordrhein-Westfalen	116.696	113.978	2.718	110.891	7.461	136.973	59.516	43,5	22.617	16,5	15.293	7.324	194.153	60,1	124.157	121.439	6,1	124.020	139.313	16,2	100,1	89,1	63,9		
Rheinland-Pfalz	26.169	25.331	838	27.640	2.633	27.762	13.415	48,3	4.068	14,7	3.295	773	40.516	64,6	28.802	27.964	9,4	26.942	30.237	13,5	106,9	95,3	71,1		
Saarland	6.745	6.463	282	6.791	412	5.532	2.427	43,9	899	16,3	752	147	9.850	68,5	7.157	6.875	6,0	6.892	7.644	11,8	103,8	93,6	72,7		
Sachsen	19.437	18.067	1.370	21.774	1.644	22.321	13.155	58,9	2.529	11,3	1.869	660	28.603	68,0	21.081	19.711	8,3	20.097	21.966	11,5	104,9	96,0	73,7		
Sachsen-Anhalt	10.310	9.586	724	12.614	1.063	12.264	7.443	60,7	1.293	10,5	955	338	15.131	68,1	11.373	10.649	10,0	10.648	11.603	11,1	106,8	98,0	75,2		
Schleswig-Holstein	20.104	19.590	514	18.933	1.488	20.246	8.805	43,5	3.941	19,5	1.927	2.014	31.545	63,7	21.592	21.078	7,1	22.118	24.045	16,4	97,6	89,8	68,4		
Thüringen	10.354	9.637	717	13.624	1.275	10.730	6.645	61,9	871	8,1	571	300	14.439	71,7	11.629	10.912	11,7	10.654	11.225	7,8	109,2	103,6	80,5		
Westdeutschland	448.664	437.437	11.227	458.340	40.689	457.722	217.657	47,6	69.109	15,1	50.744	18.365	688.729	65,1	489.353	478.126	8,5	467.029	517.773	13,3	104,8	94,5	71,1		
Ostdeutschland	74.626	69.974	4.652	91.302	8.207	89.730	47.548	53,0	11.069	12,3	5.741	5.328	116.808	63,9	82.833	78.181	10,5	79.954	85.695	12,9	103,6	96,7	70,9		
Deutschland ¹	523.290	507.411	15.879	549.785	48.937	547.824	265.320	48,4	80.221	14,6	56.509	23.712	805.794	64,9	572.227	556.348	8,8	547.002	603.511	13,3	104,6	94,8	71,0		

¹ Abweichungen in den Summen von "West" und "Ost" zu "Deutschland" können sich durch regional nicht zuordenbare Daten ergeben.

Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit berücksichtigen rückwirkend seit 2009 auch so genannte ‚Abiturientenausbildungen‘, sofern sie mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf verbunden sind. Deshalb sind Abweichungen zu anderen Darstellungen möglich.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Bundesinstitut für Berufsbildung, Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

Tabelle 29 (Anhang): Eckwerte zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2017 in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland insgesamt

	BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Verträge			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)										Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)										
neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	dar.:		gemeldete Berufsausbildungsstellen	dar.:	Ende September noch unbesetzte Berufsausbildungsstellen	gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen	Bewerber, die in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten		Summe der Bewerber, die Ende September noch weiter suchten		dar.:		Institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte	dar.:	%Anteiler, die in eine Berufsausbildung einmündeten (EQ)	Ausbildungsplatzangebot	dar.:		Ausbildungsplatznachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation		Angebote je 100 institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte (AQI)
	ohne überw. öffentl. Finanzierung ("betrieblich")	mit überw. öffentl. Finanzierung ("außerbetrieblich")					absolut	in %	absolut	in %	absolut	absolut					"betriebliches" Angebot	%Anteil der unbesetzten Stellen	gemäß der alten, traditionellen Definition	gemäß der neuen, erweiterten Definition	%Anteil der noch weiter Suchenden	gemäß der alten Nachfrageberechnung	gemäß der neuen Nachfrageberechnung	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	absolut	Sp. 1+6+7	Sp. 1/13	Sp. 1+5	Sp. 15-3	Sp. 5/16	Sp.1+12	Sp. 1+9	Sp. 9/19	Sp. 15/18	Sp. 15/19	Sp. 15/13	
Sp.1	Sp.2	Sp.3	Sp.4	Sp.5	Sp.6	Sp.7	Sp.8	Sp.9	Sp.10	Sp.11	Sp.12	Sp.13	Sp.14	Sp.15	Sp.16	Sp.17	Sp.18	Sp.19	Sp.20	Sp.21	Sp.22	Sp.23		
Nordrhein-Westfalen																								
2009	121.504	114.587	6.917	95.059	2.436	137.823	53.686	39,0	24.872	18,0	20.852	4.020	205.641	59,1	123.940	117.023	2,1	125.524	146.376	17,0	98,7	84,7	60,3	
2010	122.310	115.564	6.746	101.259	2.827	138.675	59.620	43,0	22.487	16,2	19.301	3.186	201.365	60,7	125.137	118.391	2,4	125.496	144.797	15,5	99,7	86,4	62,1	
2011	126.553	120.962	5.591	107.336	4.642	133.272	61.087	45,8	20.712	15,5	17.003	3.709	198.738	63,7	131.195	125.604	3,7	130.262	147.265	14,1	100,7	89,1	66,0	
2012	124.017	118.693	5.324	105.441	4.828	141.599	64.895	45,8	21.469	15,2	17.095	4.374	200.721	61,8	128.845	123.521	3,9	128.391	145.486	14,8	100,4	88,6	64,2	
2013	120.083	116.831	3.252	103.178	5.570	144.464	63.255	43,8	24.540	17,0	18.194	6.346	201.292	59,7	125.653	122.401	4,6	126.429	144.623	17,0	99,4	86,9	62,4	
2014	117.397	114.067	3.330	106.447	5.458	142.160	61.398	43,2	23.909	16,8	17.315	6.594	198.159	59,2	122.855	119.525	4,6	123.991	141.306	16,9	99,1	86,9	62,0	
2015	116.772	113.589	3.183	109.819	6.123	138.350	60.334	43,6	23.327	16,9	16.605	6.722	194.788	59,9	122.895	119.712	5,1	123.494	140.099	16,7	99,5	87,7	63,1	
2016	114.715	111.774	2.941	110.826	6.964	136.417	59.311	43,5	23.078	16,9	16.292	6.786	191.821	59,8	121.679	118.738	5,9	121.501	137.793	16,7	100,1	88,3	63,4	
2017	116.696	113.978	2.718	110.891	7.461	136.973	59.516	43,5	22.617	16,5	15.293	7.324	194.153	60,1	124.157	121.439	6,1	124.020	139.313	16,2	100,1	89,1	63,9	
Deutschland																								
2009	564.307	518.506	45.801	478.455	17.564	562.876	260.183	46,2	88.640	15,7	73.130	15.510	867.000	65,1	581.871	536.070	3,3	579.817	652.947	13,6	100,4	89,1	67,1	
2010	559.960	518.917	41.043	486.947	19.802	559.661	272.240	48,6	80.456	14,4	68.423	12.033	847.381	66,1	579.762	538.719	3,7	571.993	640.416	12,6	101,4	90,5	68,4	
2011	569.380	538.920	30.460	524.378	30.446	547.273	280.935	51,3	72.417	13,2	61.051	11.366	835.718	68,1	599.826	569.366	5,3	580.746	641.797	11,3	103,3	93,5	71,8	
2012	551.258	525.354	25.904	523.092	34.051	563.305	287.852	51,1	76.119	13,5	60.446	15.673	826.711	66,7	585.309	559.405	6,1	566.931	627.377	12,1	103,2	93,3	70,8	
2013	529.542	507.861	21.681	513.932	34.625	562.841	276.151	49,1	83.742	14,9	62.655	21.087	816.232	64,9	564.167	542.486	6,4	550.629	613.284	13,7	102,5	92,0	69,1	
2014	523.201	502.807	20.394	520.144	38.269	561.145	271.959	48,5	81.388	14,5	60.456	20.932	812.387	64,4	561.470	541.076	7,1	544.133	604.589	13,5	103,2	92,9	69,1	
2015	522.161	503.296	18.865	530.998	41.592	550.910	267.664	48,6	81.037	14,7	60.255	20.782	805.407	64,8	563.753	544.888	7,6	542.943	603.198	13,4	103,8	93,5	70,0	
2016	520.272	502.722	17.550	546.947	43.478	547.728	264.447	48,3	80.603	14,7	60.053	20.550	803.553	64,7	563.750	546.200	8,0	540.822	600.875	13,4	104,2	93,8	70,2	
2017	523.290	507.411	15.879	549.785	48.937	547.824	265.320	48,4	80.221	14,6	56.509	23.712	805.794	64,9	572.227	556.348	8,8	547.002	603.511	13,3	104,6	94,8	71,0	

Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit berücksichtigen rückwirkend seit 2009 auch so genannte ‚Abiturientenausbildungen‘, sofern sie mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf verbunden sind. Deshalb sind Abweichungen zu anderen Darstellungen möglich.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Bundesinstitut für Berufsbildung, Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

Tabelle 30 (Anhang): Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 in den Arbeitsagenturbezirken Nordrhein-Westfalens. Teil 1: Aachen-Düren bis Hamm

Arbeitsagenturbezirk	BIBB-Erhebung zum 30. September 2017			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)									Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)																		
	neu abge- schlos- sene Ausbil- dungs- verträge	dar.:		gemel- dete Beru- fsausbil- dungs- stellen	dar.: Ende Septem- ber noch unbe- setzte Berufs- ausbil- dungs- stellen	gemel- dete Bewerber für Berufs- ausbil- dungs- stellen	dar.:				Institu- tionell erfasste Ausbil- dungs- interes- sierte	dar.: %-Anteil derer, die in eine Berufs- ausbil- dung ein- münden	Ausbil- dungs- platz- angebot	dar.:		Ausbildungsplatznachfrage (NA)			Angebots-Nachfrage- Relation (ANR)		Angebote je 100 institu- tionell erfasste Ausbil- dungs- interes- sierte										
		ohne überw. öffentl. Finan- zierung ("betrieb- lich")	mit überw. öffentl. Finan- zierung ("außer- betrieb- lich")				Bewerber, die in eine Berufsausbil- dung einmündeten	Summe der Bewerber, die Ende September noch weiter suchten	dar.:					gemäß der alten, tradi- tionellen Definition	gemäß der neuen, erwei- terten Definition	%-Anteil der noch weiter Suchen- den	gemäß der alten Nachfrage- berechnung	gemäß der neuen Nachfrage- berechnung													
									absolut	in %									gemäß der alten, tradi- tionellen Definition	gemäß der neuen, erwei- terten Definition		%-Anteil der noch weiter Suchen- den	gemäß der alten Nachfrage- berechnung	gemäß der neuen Nachfrage- berechnung							
																									absolut	in %	gemäß der alten, tradi- tionellen Definition	gemäß der neuen, erwei- terten Definition	%-Anteil der noch weiter Suchen- den	gemäß der alten Nachfrage- berechnung	gemäß der neuen Nachfrage- berechnung
absolut	Sp.1-3	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	Sp.11+12	in %	absolut	absolut	Sp. 1+6-7	Sp. 1/13	Sp. 1+5	Sp. 15-3	Sp. 5/16	Sp.1+12	Sp. 1+9	Sp. 9/19	Sp. 15/18	Sp. 15/19	Sp. 15/13									
	Sp.1	Sp.2	Sp.3	Sp.4	Sp.5	Sp.6	Sp.7	Sp.8	Sp.9	Sp.10	Sp.11	Sp.12	Sp.13	Sp.14	Sp.15	Sp.16	Sp.17	Sp.18	Sp.19	Sp.20	Sp.21	Sp.22	Sp.23								
Aachen-Düren	6.879	6.627	249	7.109	630	8.305	3.629	43,7	1.212	14,6	841	371	11.553	59,5	7.509	7.257	8,7	7.248	8.091	15,0	103,6	92,8	65,0								
Bergisch Gladbach	4.275	4.143	132	3.729	258	4.709	2.101	44,6	998	21,2	550	448	6.882	62,1	4.533	4.401	5,9	4.722	5.274	18,9	96,0	86,0	65,9								
Bielefeld	5.688	5.535	153	5.024	234	5.747	2.628	45,7	866	15,1	516	350	8.808	64,6	5.922	5.769	4,1	6.039	6.555	13,2	98,1	90,4	67,2								
Bochum	2.910	2.811	99	2.678	185	4.283	1.522	35,5	888	20,7	516	372	5.670	51,3	3.093	2.997	6,2	3.282	3.798	23,4	94,3	81,5	54,6								
Bonn	5.700	5.556	144	5.662	465	6.312	2.682	42,5	966	15,3	748	218	9.330	61,1	6.165	6.021	7,7	5.919	6.666	14,5	104,2	92,5	66,1								
Brühl	3.378	3.291	87	2.750	260	4.473	2.060	46,1	658	14,7	426	232	5.790	58,3	3.639	3.552	7,3	3.609	4.035	16,3	100,8	90,1	62,8								
Coesfeld	4.914	4.842	72	4.700	298	4.805	2.558	53,2	595	12,4	380	215	7.161	68,6	5.211	5.139	5,8	5.130	5.508	10,8	101,6	94,6	72,8								
Detmold	1.971	1.962	12	1.975	73	3.574	1.614	45,2	538	15,1	398	140	3.933	50,2	2.046	2.034	3,6	2.112	2.511	21,4	96,8	81,5	52,0								
Dortmund	4.284	4.140	144	3.365	85	4.871	1.887	38,7	691	14,2	573	118	7.269	58,9	4.368	4.227	2,0	4.401	4.974	13,9	99,3	87,8	60,1								
Düsseldorf	4.839	4.749	90	4.673	259	3.753	1.560	41,6	675	18,0	413	262	7.032	68,8	5.097	5.007	5,2	5.100	5.514	12,2	99,9	92,5	72,5								
Duisburg	2.937	2.898	39	2.917	140	3.698	1.648	44,6	645	17,4	580	65	4.986	58,9	3.075	3.036	4,6	3.000	3.582	18,0	102,5	85,9	61,7								
Essen	3.789	3.657	132	3.779	318	4.044	1.523	37,7	601	14,9	421	180	6.309	60,0	4.107	3.975	8,0	3.969	4.389	13,7	103,5	93,6	65,1								
Gelsenkirchen	1.980	1.905	78	1.873	81	3.060	1.381	45,1	589	19,2	451	138	3.660	54,1	2.061	1.986	4,1	2.118	2.571	22,9	97,3	80,2	56,3								
Hagen	3.234	3.132	102	3.376	164	4.835	2.123	43,9	1.000	20,7	756	244	5.946	54,4	3.399	3.297	5,0	3.480	4.236	23,6	97,7	80,3	57,2								
Hamm	3.501	3.366	135	2.874	140	4.871	2.062	42,3	768	15,8	544	224	6.312	55,5	3.642	3.507	4,0	3.726	4.269	18,0	97,7	85,3	57,7								
Nordrhein-Westfalen	116.697	113.979	2.718	110.891	7.461	136.973	59.516	43,5	22.617	16,5	15.293	7.324	194.154	60,1	124.158	121.440	6,1	124.020	139.314	16,2	100,1	89,1	63,9								
Deutschland	523.290	507.411	15.879	549.785	48.937	547.824	265.320	48,4	80.221	14,6	56.509	23.712	805.794	64,9	572.226	556.347	8,8	547.002	603.510	13,3	104,6	94,8	71,0								

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Bundesinstitut für Berufsbildung, Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

Tabelle 31 (Anhang): Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 in den Arbeitsagenturbezirken Nordrhein-Westfalens. Teil 2: Herford bis Solingen-Wuppertal

Arbeitsagenturbezirk	BIBB-Erhebung zum 30. September 2017			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)									Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)											
	neu abge- schlos- sene Ausbil- dungs- verträge	dar.:		gemel- dete Berufs- ausbil- dungs- stellen	dar.: Ende Septem- ber noch unbe- setzte Berufs- ausbil- dungs- stellen	gemel- dete Bewerber für Berufs- ausbil- dungs- stellen	dar.:		dar.:		Institu- tionell erfasste Ausbil- dungs- interes- sierte	dar.: %-Anteil derer, die in eine Berufs- ausbil- dung ein- münden	Ausbil- dungs- platz- angebot	dar.:		Ausbildungsplatznachfrage (NA)			Angebots-Nachfrage- Relation (ANR)		Angebote je 100 institu- tionelle erfasste Ausbil- dungs- interes- sierte			
		ohne überw. öffentl. Finan- zierung ("betrieb- lich")	mit überw. öffentl. Finan- zierung ("außer- betrieb- lich")				Bewerber, die in eine Berufsausbil- dung einmündeten	Summe der Bewerber, die Ende September noch weiter suchten	dar.:					"betrieb- liches" Angebot	%-Anteil der unbe- setzten Stellen	gemäß der alten, tradi- tionellen Definition	gemäß der neuen, erwei- terten Definition	%-Anteil der noch weiter Suchen- den	gemäß der alten Nachfrage- berechnung	gemäß der neuen Nachfrage- berechnung				
absolut	Sp.1-3	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	Sp.11+12	in %	absolut	absolut	Sp. 1+6-7	Sp. 1/13	Sp. 1+5	Sp. 15-3	Sp. 5/16	Sp.1+12	Sp. 1+9	Sp. 9/19	Sp. 15/18	Sp. 15/19	Sp. 15/13		
Sp.1	Sp.2	Sp.3	Sp.4	Sp.5	Sp.6	Sp.7	Sp.8	Sp.9	Sp.10	Sp.11	Sp.12	Sp.13	Sp.14	Sp.15	Sp.16	Sp.17	Sp.18	Sp.19	Sp.20	Sp.21	Sp.22	Sp.23		
Herford	3.999	3.909	93	4.078	83	4.907	2.074	42,3	914	18,6	513	401	6.834	58,5	4.083	3.990	2,1	4.401	4.914	18,6	92,8	83,1	59,8	
Iserlohn	2.919	2.829	90	3.323	282	3.211	1.446	45,0	534	16,6	408	126	4.686	62,3	3.201	3.111	9,1	3.045	3.453	15,5	105,1	92,7	68,3	
Köln	7.647	7.545	102	6.513	539	5.682	2.256	39,7	1.028	18,1	669	359	11.073	69,1	8.187	8.085	6,7	8.007	8.676	11,9	102,2	94,4	73,9	
Krefeld	3.162	3.123	39	3.007	205	4.357	1.738	39,9	810	18,6	346	464	5.781	54,7	3.366	3.327	6,2	3.624	3.972	20,4	92,9	84,8	58,2	
Mettmann	2.538	2.466	72	2.279	295	3.370	1.396	41,4	662	19,6	430	232	4.512	56,2	2.832	2.760	10,7	2.769	3.198	20,7	102,3	88,5	62,8	
Mönchengladbach	4.104	4.086	21	3.827	326	5.579	2.303	41,3	875	15,7	571	304	7.380	55,6	4.431	4.410	7,4	4.410	4.980	17,6	100,5	89,0	60,0	
Ahlen-Münster	4.584	4.554	30	3.871	149	3.339	1.713	51,3	399	11,9	289	110	6.210	73,8	4.734	4.704	3,2	4.695	4.983	8,0	100,8	95,0	76,2	
Oberhausen	2.160	2.103	57	2.202	155	3.451	1.388	40,2	872	25,3	455	417	4.224	51,1	2.316	2.259	6,9	2.577	3.033	28,8	89,8	76,4	54,8	
Paderborn	3.240	3.186	54	3.320	372	3.707	1.711	46,2	555	15,0	357	198	5.235	61,9	3.612	3.558	10,5	3.438	3.795	14,6	105,1	95,2	69,0	
Recklinghausen	3.123	2.985	138	2.821	240	5.340	2.373	44,4	925	17,3	839	86	6.090	51,3	3.363	3.225	7,4	3.210	4.050	22,8	104,8	83,1	55,2	
Rheine	3.399	3.354	45	3.502	225	3.636	1.794	49,3	436	12,0	357	79	5.241	64,9	3.624	3.579	6,3	3.477	3.834	11,4	104,2	94,5	69,1	
Siegen	3.429	3.339	90	3.677	152	3.225	1.674	51,9	499	15,5	381	118	4.980	68,9	3.582	3.489	4,4	3.546	3.927	12,7	101,0	91,2	71,9	
Meschede-Soest	4.113	3.996	117	4.496	341	3.982	2.004	50,3	484	12,2	307	177	6.093	67,5	4.455	4.338	7,9	4.290	4.599	10,5	103,8	96,9	73,1	
Wesel	4.380	4.338	39	4.299	273	6.847	2.684	39,2	1.057	15,4	639	418	8.541	51,3	4.653	4.611	5,9	4.797	5.436	19,4	97,0	85,6	54,5	
Solingen-Wuppertal	3.618	3.552	66	3.192	234	5.000	1.984	39,7	877	17,5	619	258	6.633	54,5	3.852	3.786	6,2	3.876	4.494	19,5	99,4	85,7	58,1	
Nordrhein-Westfalen	116.697	113.979	2.718	110.891	7.461	136.973	59.516	43,5	22.617	16,5	15.293	7.324	194.154	60,1	124.158	121.440	6,1	124.020	139.314	16,2	100,1	89,1	63,9	
Deutschland	523.290	507.411	15.879	549.785	48.937	547.824	265.320	48,4	80.221	14,6	56.509	23.712	805.794	64,9	572.226	556.347	8,8	547.002	603.510	13,3	104,6	94,8	71,0	

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Bundesinstitut für Berufsbildung, Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

Tabelle 32 (Anhang): Abgänger_innen und Absolvent_innen aus allgemeinbildenden Schulen 2007 bis 2016 in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland insgesamt

	Nordrhein-Westfalen						Deutschland insgesamt					
	Insgesamt	ohne Haupt- schulab- schluss	mit Haupt- schulab- schluss	Real- schulab- schluss	Fachhoch- schulreife	allge- meine Hoch- schulreife	Insgesamt	ohne Haupt- schulab- schluss	mit Haupt- schulab- schluss	Real- schulab- schluss	Fachhoch- schulreife	allge- meine Hoch- schulreife
2007	223.515	14.581	47.961	92.524	7.461	60.988	965.044	70.547	228.616	392.637	14.068	259.176
2008	223.445	14.296	45.013	90.923	7.918	65.295	929.531	64.918	210.381	373.503	14.179	266.550
2009	219.075	13.392	41.657	89.137	7.596	67.293	893.561	58.354	191.957	361.380	13.312	268.558
2010	216.136	11.982	38.685	87.742	7.625	70.102	865.316	53.058	179.753	350.856	13.455	268.194
2011	208.987	11.202	36.266	81.977	7.129	72.413	882.913	49.560	168.660	339.758	13.769	311.166
2012	211.433	10.691	34.767	81.114	7.182	77.679	868.790	47.648	157.498	344.527	13.945	305.172
2013	255.240	11.190	34.448	91.607	100	117.895	895.334	46.295	151.314	377.364	1.068	319.293
2014	211.083	11.695	32.838	87.374	35	79.141	850.721	46.950	146.649	375.791	841	280.490
2015	207.106	11.054	30.638	85.485	40	79.889	846.312	47.435	139.948	370.094	973	287.862
2016	203.053	10.805	29.768	82.831	89	79.560	855.611	49.193	139.243	369.230	778	297.167
2016 zu 2007	-20.462 -9,2%	-3.776 -25,9%	-18.193 -37,9%	-9.693 -10,5%	-7.372 -98,8%	18.572 30,5%	-109.433 -11,3%	-21.354 -30,3%	-89.373 -39,1%	-23.407 -6,0%	-13.290 -94,5%	37.991 14,7%

Quelle: Statistisches Bundesamt (2017a); eigene Berechnungen

Literatur

Allison, Paul D. (2009): Fixed effects regression models, Thousand Oaks: Sage.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld: W. Bertelsmann.

Baas, Meike/Baethge, Martin (2017): Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben, Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Beckmann, Jürgen/Heckhausen, Heinz (2006): Motivation durch Erwartung und Anreiz. In: Heckhausen, Jutta/Heckhausen, Heinz (Hrsg.): Motivation und Handeln, Heidelberg: Springer, S. 105-142.

Beicht, Ursula (2018): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017. Schwächerer Anstieg in West und Ostdeutschland, Bonn: BIBB.

Beicht, Ursula/Walden, Günter (2012): Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 108, Nr. 4, S. 491-510.

Beicht, Ursula/Walden, Günter (2014): How socially selective is the German system of initial vocational education and training? In: Journal of Vocational Education & Training 67, Nr. 2, S. 235-253.

Bloom, Paul (2004): Natural-born dualists. In: Edge, 2004 (2004), <https://www.edge.org/conversation/natural-born-dualists> (Zugriff: 23. Juni 2016).

Bloom, Paul (2005): Descartes' baby. How child development explains what makes us human, London: Arrow Books.

Boltanski, Luc/Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft. Hamburg: Hamburger Edition.

Brüderl, Josef (2010): Kausalanalyse mit Paneldaten. In: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 963-994.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Arbeitsmarkt in Zahlen. Zeitreihe Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2017a): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Deutschland. September 2017, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

- Bundesagentur für Arbeit (2017b): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Nordrhein-Westfalen. September 2017, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2017c): Arbeitsmarkt in Zahlen. Zeitreihe Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2017d): Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2018a): Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2018b): Bestand und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden nach Wohn- und Arbeitsort. Stichtag: 30.09.2017, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Ergebnisse der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September, Bonn: BIBB.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2018): Sonderauswertungen der ‚Datenbank Auszubildende‘ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), Bonn: BIBB.
- Burke, Peter J. (1980): The self. Measurement implications from a symbolic interactionist perspective. In: Social Psychology Quarterly 43/1980, S. 18-29.
- Christe, Gerhard (2013): Länderstrategien zur Reform des Übergangssystems. In: Die Deutsche Schule 105, Nr. 1, S. 66-84.
- Cooley, Charles Horton (1902): Human nature and social order, New York: Charles Scribner's Son.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2016): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin: DIHK.
- Deutschmann, Rolf/Goedeke, Michael/Schulze, Hartmut (2013): Das Beispiel Hamburg. Auf dem Weg zu einem systematischen Übergangssystem Schule – Beruf. In: Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative (Hrsg.): Lokale Bildungsverantwortung, Stuttgart: Kohlhammer, S. 119-138.
- DGB-Jugend (2017): Ausbildungsreport 2017, Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.
- DIHK/ZDH (2017): Positionspapier Höhere Berufsbildung, Berlin: DIHK/ZDH.

- Dobischat, Rolf/Kühnlein, Gertrud/Schurgartz, Robert (2012): Ausbildungsreife. Ein berufsbildungspolitisch ungeklärter und umstrittener Begriff in der Übergangspassage Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Dornmayr, Helmut (2016): Mismatch am österreichischen Ausbildungsmarkt. Hintergründe und Folgen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45, Nr. 4, S. 21-25.
- Ebbinghaus, Margit (2017): Rekrutierung von Auszubildenden. Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels. Abschlussbericht zum BIBB-Forschungsprojekt 2.1.305, Bonn: BIBB.
- Ebbinghaus, Margit u. a. (2017): Betriebliche Ausbildungspartnerschaften kleiner und mittlerer Betriebe. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung, Bonn: BIBB.
- Ebbinghaus, Margit u. a. (2016a): Wie suchen Betriebe Auszubildende für den Beruf Bäcker / Bäckerin? Bonn: BIBB.
- Ebbinghaus, Margit u. a. (2016b): Wie suchen Betriebe Auszubildende für den Beruf Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen? Bonn: BIBB.
- Ebbinghaus, Margit/Gerhards, Christian (2013): Betriebliche Flexibilität beim Qualifikationsprofil von Ausbildungsanfängern bei Besetzungsproblemen von Ausbildungsstellen. In: Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler 2/2013.
- Eberhard, Verena (2012): Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Ein ressourcentheoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern, Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Eberhard, Verena (2016): Der Übergang im Überblick. Von den Herausforderungen eines marktgesteuerten Zugangs. In: Sozialer Fortschritt 65, Nr. 9-10, S. 211-217.
- Eberhard, Verena/Granato, Mona/Matthes, Stephanie/Schnitzler, Annalisa/Ulrich, Joachim Gerd (2018): Betriebe ohne Azubis, Jugendliche ohne Ausbildungsstellen: Ausbildungsmarkt in der Krise? Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors 2018 zu den Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt, Bonn: BIBB.
- Eberhard, Verena/Matthes, Stephanie/Ulrich, Joachim Gerd (2015): The need for social approval and the choice of gender-typed occupations. In: Hegna, Kristinn/Imdorf, Christian/Reisel, Liza (Hrsg.): Comparative studies of gender segregation in vocational education and training - Institutional and individual perspectives (Comparative Social Research, Volume 31), S. 205-235.
- Eberhard, Verena/Scholz, Selina/Ulrich, Joachim Gerd (2009): Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 38, Nr. 3, S. 9-13.

- Eberhard, Verena/Ulrich, Joachim Gerd (2010): Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung. In: Bosch, Gerhard/Krone, Sirikit/Langer, Dirk (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 133-164.
- Eberhard, Verena/Ulrich, Joachim Gerd (2013): Mangelnde Ausbildungsreife – ein umstrittenes Thema. In: Appel, Wolfgang/Michel-Dittgen, Birgit (Hrsg.): Digital Natives. Was Personaler über die Generation Y wissen sollten, Berlin: Springer Gabler, S. 49-61.
- Eberhard, Verena/Ulrich, Joachim Gerd (2017): Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46, Nr. 4, S. 19-23.
- Eberhard, Verena/Ulrich, Joachim Gerd (2018): Ausbildungsplatzchancen aus der Sicht von Lehrstellenbewerbern und ihre Korrespondenz zur tatsächlichen Ausbildungsmarktlage (Veröffentlichung in Vorbereitung), Bonn: BIBB.
- Esser, Hartmut (1999): Soziologie. Spezielle Grundlagen: Situationslogik und Handeln, Frankfurt/M.: Campus.
- Esser, Hartmut (2000a): Soziologie. Spezielle Grundlagen: Die Konstruktion der Gesellschaft, Frankfurt a. M.: Campus.
- Esser, Hartmut (2000b): Soziologie. Spezielle Grundlagen: Institutionen, Frankfurt/Main: Campus.
- Fink, Kerstin/Michel, Katharina/Kainz, Florian (2016): Mismatch am Ausbildungsmarkt im Landkreis Erding. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45, Nr. 4, S. 31-35.
- Flemming, Simone/Granath, Ralf-Olaf (2016): BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Zentrale Datenquelle für die Ausbildungsmarktbilanz, Bonn: BIBB.
- Frei, Marek/Dahms, Vera/Prick, Simone (2014): IAB-Betriebspanel. Ausbildungsaktivitäten und Stellenbesetzungen der Betriebe in Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Gildemeister, Regine/Robert, Günter (1987): Probleme beruflicher Identität in professionalisierten Berufen. In: Frey, Hans-Peter/Haußer, Karl (Hrsg.): Identität, Stuttgart: Enke, S. 71-87.
- Gottfredson, Linda S. (1981): Circumscription and compromise. A developmental theory of occupational aspirations. In: Journal of Counseling Psychology Monograph 28, Nr. 6, S. 545-579.

- Gottfredson, Linda S. (2004): Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In: Brown, Steven D./Lent, Robert W. (Hrsg.): Career development and counseling. Putting theory and research to work, Hoboken, New Jersey: John Wiley, S. 71-100.
- Granato, Mona u. a. (2016): Warum nicht ‚Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk‘ anstelle von ‚Kaufmann/-frau im Einzelhandel‘? Berufsorientierung von Jugendlichen am Beispiel zweier verwandter und dennoch unterschiedlich nachgefragter Berufe. In: BIBB REPORT 1/2016.
- Granato, Mona/Ulrich, Joachim Gerd (2013): Die Reformierbarkeit des Zugangs in duale Berufsausbildung im Spannungsfeld institutioneller Widersprüche. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 39, Nr. 2, S. 315-339.
- Haußer, Karl (1983): Identitätsentwicklung, New York, NY: Harper & Row.
- Haverkamp, Katarzyna (2016): Warum bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine berufliche Mismatch-Analyse. In: WSI-Mitteilungen 69, Nr. 8, S. 595-602.
- Heinz, Walter R. (2011): Jugend im gesellschaftlichen Wandel. Soziale Ungleichheiten von Lebenslagen und Lebensperspektiven In: Krekel, Elisabeth M./Lex, Tilly (Hrsg.): Neue Jugend? Neue Ausbildung? Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 15-30.
- Herkner, Volkmar (2013): Berufspädagogische Aspekte zu einem Recht auf berufliche Ausbildung. Anspruch, Realität und Umsetzung. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 25/2013, http://www.bwpat.de/ausgabe25/herkner_bwpat25.pdf (Zugriff: 15. Juni 2018).
- Hillmert, Steffen (2005): Bildungsentscheidungen und Unsicherheit. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 8, Nr. 2, S. 173-186.
- Imdorf, Christian (2009): Die betriebliche Verwertung von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe. In: Empirische Pädagogik 23, Nr. 4, S. 392-409.
- Imdorf, Christian (2012): Zu jung oder zu alt für eine Lehre? Altersdiskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 45, Nr. 1, S. 79-98.
- Imdorf, Christian (2015): Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe. Ein konventionensoziologisches Erklärungsmodell. In: Scherr, Albert (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf, Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 34-53.
- Janich, Peter (2015): Handwerk und Mundwerk. Über das Herstellen von Wissen, München: C.H. Beck.

- Kirchgessner, Kilian (2016): Wie viele Akademiker braucht Deutschland? Interview mit Julian Nida-Rümelin Thomas Sattelberger, Merton-Magazin.de, Online-Magazin des Stifter-Verbandes, <https://merton-magazin.de/%E2%80%9Eformale-bildung-wird-weniger-entscheidend%E2%80%9C> Zugriff: 27.04.2016).
- Lakies, Thomas/Nehls, Hermann (2007): Berufsbildungsgesetz. Basiskommentar, Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Lösch, Manfred/Kau, Winand (2005): Ein ökonometrisches Simulations- und Prognosemodell der betrieblichen Berufsausbildung. In: Greulich, Günther u. a. (Hrsg.): Empirische Konjunktur- und Wachstumsforschung, Zürich: Verlag Rüegger.
- Maier, Tobias/Neuber-Pohl, Caroline (2017): Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2017. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 71-76.
- Mankiw, N. Gregory (2004): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Mansel, Jürgen (1993): Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit. Soziale Lage, Arbeitsbedingungen und Erziehungsverhalten der Eltern im Zusammenhang mit dem Schulerfolg des Kindes. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 13, Nr. 1, S. 36-60.
- Maslow, Abraham H. (1943): A theory of human motivation. In: Psychological Review 50, Nr. 4, S. 370-396.
- Matthes, Stephanie (2018): Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung, Bonn: Universität Bonn.
- Matthes, Stephanie/Ulrich, Joachim Gerd (2014): Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43, Nr. 1, S. 5-7.
- Matthes, Stephanie/Ulrich, Joachim Gerd (2015): Warum gibt es wieder mehr erfolglose Ausbildungsplatznachfrager? In: WSI-Mitteilungen 68, Nr. 2, S. 108-115.
- Matthes, Stephanie/Ulrich, Joachim Gerd (2017): Veränderungen regionaler Ausbildungsmarktlagen durch mobile Jugendliche. In: WSI-Mitteilungen 70, Nr. 8, S. 577-586.
- Matthes, Stephanie/Ulrich, Joachim Gerd (2018): Wie regional mobile Jugendliche Ausbildungsmarktlagen verändern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47, Nr. 3 (im Druck).
- Matthes, Stephanie u. a. (2018): Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017, Bonn: BIBB.

- Matthes, Stephanie u. a. (2014): Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze, Bonn: BIBB.
- Mead, George H. (1934): *Mind, self and society*. Chicago, London: The University of Chicago Press.
- Milde, Bettina/Kroll, Stephan (2015): Jugendliche mit Hauptschulabschluss. Einmündungschancen in die duale Berufsausbildung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 44, Nr. 4, S. 4-5.
- Milde, Bettina/Matthes, Stephanie (2016): Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt. Entwicklungen im Jahr 2015. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 45, Nr. 4, S. 11-15.
- Mischler, Till (2018): Die Attraktivität von Ausbildungsberufen im Handwerk. Eine empirische Studie zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen, Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Mischler, Till/Ulrich, Joachim Gerd (2018): Zur Attraktivität einer Berufsausbildung im Handwerk. In: *BIBB REPORT* (Veröffentlichung in Vorbereitung).
- Mummendey, Hans D. (2002): Selbstdarstellungstheorie. In: Frey, Dieter/Irle, Martin (Hrsg.): *Theorien der Sozialpsychologie. Band III: Motivations-, Selbst- und Informationsverarbeitungstheorien*, Bern u. a.: Hans Huber, S. 212-233.
- Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland (2006): *Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife*, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Nida-Rümelin, Julian (2014): *Der Akademisierungswahn. Zur Krise beruflicher und allgemeiner Bildung*, Hamburg: Edition Körber-Stiftung.
- Pollmer, Mirco/Roser, Gerd (2016): Duale Ausbildung und Abitur. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 45, Nr. 6, S. 52-53.
- Protsch, Paula/Gerhards, Christian/Mohr, Sabine (2017): Welche Anforderungen stellen Betriebe an zukünftige Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss? In: *BIBB REPORT* 2/2017.
- Ratschinski, Günter (2012): Berufswahlkompetenz. Versuch einer zeitgemäßen Operationalisierung der Berufswahlreife. In: Ratschinski, Günter/Steuber, Ariane (Hrsg.): *Ausbildungsreife. Kontroversen, Alternativen und Förderansätze*, Wiesbaden: Springer VS, S. 135-156.
- Rommes, Els u. a. (2007): 'I'm not interested in computers'. Gender-based occupational choices of adolescents. In: *Information, Communication & Society* 10, Nr. 3, S. 299-319.

- Schank, Christoph (2011a): Der Einfluss der Betriebsgröße bei der Ausbildungsplatzsuche. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40, Nr. 3, S. 44-47.
- Schank, Christoph (2011b): Die Betriebswahl im dualen System der Berufsausbildung. Eine empirische Analyse aus mittelstandsökonomischer Perspektive, Wiesbaden: VS Research.
- Schelten, Andreas (2005): Berufsbildung ist Allgemeinbildung – Allgemeinbildung ist Berufsbildung. In: Die berufsbildende Schule 57, Nr. 6, S. 127-128.
- Schier, Friedel/Ulrich, Joachim Gerd (2014): Übergänge wohin? Auswirkungen sinkender Schulabgängerzahlen auf die Berufswahl und Akzeptanz von Ausbildungsangeboten. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 110, Nr. 3, S. 358-373.
- Schier, Friedel/Ulrich, Joachim Gerd (2017): Marktbenachteiligte Jugendliche als institutionelle Herausforderung für die Bildungspolitik. In: Niedermair, Gerhard (Hrsg.): Benachteiligtenförderung (Schriftenreihe für Berufs- und Betriebspädagogik, Bd. 10), Linz: Trauner, S. 91-112.
- Schopenhauer, Arthur (1891): Parerga und Paralipomena. Erster Band, Leipzig: Philipp Reclam jun.
- Schulte, Sven (2018): Ausbildungsreife: Bewertung eines Konstruktes. Bielefeld: wbv Media.
- Seiterle, Nicolette (2017): Lehrvertriebsverbünde. Integration von benachteiligten Jugendlichen in ein neues Modell der dualen Berufsausbildung in der Schweiz, Opladen: Budrich.
- Solga, Heike (2008): Meritokratie. Die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hrsg.): Institutionalisierte Ungleichheiten, Weinheim und München: Juventa, S. 19-38.
- Statistisches Bundesamt (2017a): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2016/2017, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2017b): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2016, Wiesbaden: DESTATIS.
- Statistisches Bundesamt (2017c): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen (Vorbericht). Wintersemester 2016/2017, Wiesbaden: DESTATIS.
- Stets, Jan/Burke, Peter J. (2003): A sociological approach to self and identity. In: Leary, Mark R./Tangney, June Price (Hrsg.): Handbook of self and identity, New York: Guilford Press, S. 128-152.
- Tedeschi, James T. (Hrsg.) (1981): Impression management theory and social psychological research, New York: Academic Press.

- Treiman, Donald J. (1977): Occupational prestige in comparative perspective, New York: Academic Press.
- Troltsch, Klaus (2017): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 228-236.
- Troltsch, Klaus/Walden, Günter (2010): Beschäftigungsentwicklung und Dynamik des betrieblichen Ausbildungsangebots. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 43, Nr. 2, S. 107-124.
- Tversky, Amos/Kahneman, Daniel (1974): Judgement under uncertainty? Heuristics and biases. In: Science 185/1974, S. 1224-1131.
- Uhly, Alexandra u. a. (2009): Zwei Erhebungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Konzeptionelle Unterschiede zwischen der *Berufsbildungsstatistik zum 31.12.* und der *BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.*, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Ulrich, Joachim Gerd (2003): Benachteiligung – was ist das? Theoretische Überlegungen zu Stigmatisierung, Marginalisierung und Selektion. In: Lappe, Lothar (Hrsg.): Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben, München: Verlag Deutsches Jugendinstitut, S. 21-35.
- Ulrich, Joachim Gerd (2005): Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot. Definitionen, Operationalisierungen, Messprobleme. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren, Bonn: BIBB, S. 5-36.
- Ulrich, Joachim Gerd (2012): Indikatoren zu den Verhältnissen auf dem Ausbildungsmarkt. In: Dionisius, Regina/Lissek, Nicole/Schier, Friedel (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung. Indikatoren und Quoten im Überblick, Bonn: BIBB, S. 48-65.
- Ulrich, Joachim Gerd (2013): Regionale Unterschiede in der Integrationsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems. In: WSI-Mitteilungen 66, Nr. 1, S. 23-32.
- Ulrich, Joachim Gerd (2016): Berufsmerkmale und ihre Bedeutung für die Besetzungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45, Nr. 4, S. 16-20.
- Ulrich, Joachim Gerd (2018): Eine Reflexion zur Stellung des Handwerks aus spinozistischer Perspektive. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 114, Nr. 2, S. 296-311.
- Vroom, Victor H. (1964): Work and motivation, New York: Wiley.

Wellgraf, Stefan (2012): Hauptschüler. Zur gesellschaftlichen Produktion von Verachtung, Bielefeld: transcript.

Weiß, Ulrich (2018): Jenseits des Scheiterns? Anerkennung und Anerkennbarkeit in berufs- und bildungsbezogenen Orientierungen Jugendlicher mit Hauptschulabschluss im Berufsbildungsjahr, Wuppertal: Bergische Universität Wuppertal (Dissertation).

Über die Autor_innen



Dr. Mona Granato

Dr. phil. Mona Granato, Sozialwissenschaftlerin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Arbeitsbereichs 1.4 *Kompetenzentwicklung* des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.



Bettina Milde

Bettina Milde, Dipl.-Psychologin, ist Leitende Wissenschaftliche Direktorin im Arbeitsbereich 1.1 *Berufsbildungsangebot und -nachfrage, Bildungsbeteiligung* des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.



Dr. Joachim Gerd Ulrich

Dr. rer. pol. Joachim Gerd Ulrich, Dipl.-Psychologe, Wissenschaftlicher Direktor im Arbeitsbereich 1.1 *Bildungsangebot und -nachfrage, Bildungsbeteiligung* des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

Das Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW)

Das Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW) wurde mit Unterstützung des für Wissenschaft zuständigen Ministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen im September 2014 als eigenständiger, gemeinnütziger Verein mit Sitz in Düsseldorf gegründet. Aufgabe und Ziel des FGW ist es, in Zeiten unübersichtlicher sozialer und ökonomischer Veränderungen neue interdisziplinäre Impulse zur gesellschaftlichen Weiterentwicklung zu geben und politische Gestaltungsoptionen für die Gewährleistung sozialer Teilhabe in einer sozial integrierten Gesellschaft zu entwickeln. Durch die Organisation innovativer Dialogformate und die Förderung zukunftsorientierter Forschungsprojekte will das Forschungsinstitut die Vernetzung von Wissenschaft, Politik und zivilgesellschaftlichen Akteur_innen vorantreiben und den zielgruppengerechten Transfer neuer Forschungsergebnisse gewährleisten.

Weitere Informationen zum FGW finden Sie unter: www.fgw-nrw.de

Der Themenbereich „Vorbeugende Sozialpolitik“

Vorbeugende Sozialpolitik zielt darauf ab, die Entstehung und Verfestigung sozialer Problemlagen durch wirkungsorientierte Interventionen, den Aufbau von „Präventionsketten“ und eine bessere Verzahnung der Regelsysteme nach Möglichkeit bereits im Vorfeld zu verhindern, anstatt die daraus resultierenden Defizite nachträglich zu kompensieren. Zentrale Aufgabe des Themenbereichs „Vorbeugende Sozialpolitik“ des FGW ist es, das in den verschiedenen Handlungsfeldern vorhandene Handlungs- und Erfahrungswissen systematisch zu bündeln und aufzubereiten, die konkreten Spannungsfelder und Dilemmata zu analysieren, innerhalb derer sich vorbeugende Sozialpolitik bewegt, und die Ergebnisse dieser Arbeit in einen fruchtbaren Dialog zwischen Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft einzuspeisen. Durch die Förderung kleinerer und größerer Forschungsprojekte sowie durch geeignete Dialogformate will der Themenbereich dazu beitragen, für die verschiedenen beteiligten Akteure und Professionen eine gesicherte Wissensgrundlage und einen gemeinsamen Orientierungs- und Bezugsrahmen zu schaffen.

Weitere Informationen zum Profil und zu den aktuellen Aktivitäten des Themenbereichs finden Sie unter:

www.fgw-nrw.de/sozialpolitik
